EXPERT INFO

KMU-Praxisinformationen | Ausgabe 2 | 2022

Ihr Experte

Als Sektionspräsidentin ist es mir ein Anliegen, Sie über diese aktuellen Themen zu informieren. Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Susanne Gantenbein
Präsidentin Sektion Bern
sektion-bern@expertsuisse.ch

EXPERT suisse

Inhalt Seite

Erhöhung Abzug Drittbetreuungskosten 1
Ende des Arbeitsverhältnisses 2
Revidiertes Aktienrecht 3
Gerichtsurteil Kurzarbeitsentschädigungen 4

Erhöhung Abzug Drittbetreuungskosten

Erhöhung des Abzugs für effektive Kinderdrittbetreuungskosten

Worum es geht

Es gab in der Vergangenheit öfter Bestrebungen, die Familienabzüge bei der direkten Bundessteuer zu erhöhen. Nachdem die zeitgleiche Erhöhung der Drittbetreuungskosten von CHF 10 100 auf CHF 25 000 pro Kind und die Erhöhung des allgemeinen Kinderabzugs von CHF 6500 auf CHF 10 000 bei der Abstimmung gescheitert war, wurde aufgrund einer parlamentarischen Initiative erneut ein Gesetzesentwurf mit dem Ziel initiiert, den Abzug für familienexterne Drittbetreuungskosten von CHF 10 100 auf CHF 25 000 pro Kind zu erhöhen. Von diesem Abzug profitieren nicht nur Erwerbstätige, sondern auch Steuerpflichtige, die sich in Ausbildung befinden oder erwerbsunfähig sind. Die Gesetzesänderung auf Ebene der direkten Bundessteuer tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.

Gemäss Steuerharmonisierungsgesetz sind die Kantone bereits jetzt dazu verpflichtet, die Kosten für die Drittbetreuung von Kindern in Form eines Abzugs zuzulassen (je nach Kanton zwischen CHF 3000 und CHF 25 000). Ob die Kantone den Abzug aufgrund der geänderten Gesetzeslage auf Bundesebene ebenfalls erhöhen, ist aktuell noch offen und muss im Einzelfall abgeklärt werden.

Wichtig ab Steuerjahr 2023

Ab Steuerjahr 2023 können bei der direkten Bundessteuer bis zu CHF 25 000 für die Drittbetreuung von Kindern abgezogen werden. Die Voraussetzungen für den Abzug bleiben dabei unverändert. Das bedeutet, dass nur die Personen den Abzug geltend machen dürfen, die mit den Kindern, welche drittbetreut werden, in einem Haushalt leben und für deren Unterhalt aufkommen. Weiter kann der Abzug ausschliesslich für Kinder beansprucht werden, die das 14. Altersjahr noch nicht vollendet haben. Die effektiven Kosten dürfen geltend gemacht werden, sofern die Drittbetreuung des Kindes in einem kausalen Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit, Ausbildung oder Erwerbsunfähigkeit der steuerpflichtigen Person steht. Überschreiten die Betreuungskosten das Erwerbseinkommen der zweitverdienenden oder der alleinerziehenden steuerpflichtigen Person, darf der Maximalabzug trotzdem in Anspruch genommen werden. Da nicht alle Kantone den Drittbetreuungsabzug anpassen werden, kann es zu grossen Unterschieden beim steuerbaren Einkommen auf Bundes- und Kantonsebene kommen. Dies sollte bei den provisorischen Steuerrechnungen 2023 beachtet werden.

«In Kürze»

1. Das Parlament hat im Jahr 2021 einen neuen Gesetzesentwurf zur Erhöhung der Drittbetreuungskosten verabschiedet.
2. Der maximale Abzug für die Kinderdrittbetreuungskosten wird per 1. Januar 2023 bei der direkten Bundessteuer auf CHF 25 000 erhöht.
3. Die unterschiedliche Höhe der steuerlich zulässigen Abzüge bei Bund und Kantonen sollte bereits bei den provisorischen Steuerrechnungen 2023 berücksichtigt werden.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Einleitung

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet auch der Versicherungsschutz der Arbeitnehmenden durch die Arbeitgebenden. Im Vordergrund stehen die Krankentaggeldversicherung, die obligatorische Unfallversicherung und die obligatorische Versicherung in der Pensionskasse. Bei den verschiedenen Sozialversicherungen gibt es Weiterführungsmöglichkeiten, die für die Mitarbeitenden interessant sein könnten. Die Abklärungen über eine Weiterversicherung sollten frühzeitig gemacht werden, denn es gelten bei allen Versicherungen unterschiedliche Fristen und Leistungsansprüche.

Die Versicherungen im Detail

Das Krankentaggeld sieht den Übertritt in die Einzelversicherung vor, sofern der bzw. die Arbeitnehmende nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen ungenügenden Versicherungsschutz aufweist. Es muss innerhalb von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden. Wird direkt eine neue Stelle angetreten und schliesst die bzw. der neue Arbeitgebende eine Krankentaggeldversicherung für die Mitarbeitende bzw. den Mitarbeitenden ab, sollte keine Lücke im Versicherungsschutz auftreten. Weist die bzw. der Arbeitnehmende eine Arbeitsunfähigkeit auf, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses andauert, bezahlt die Versicherung in den meisten Fällen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Taggeld an die Mitarbeitende bzw. den Mitarbeitenden aus und zwar bis der maximale Anspruch ausgeschöpft ist.

Die obligatorische Unfallversicherung schützt in der Schweiz beschäftigte Arbeitnehmende vor den gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen oder Berufskrankheiten. Der Versicherungsschutz der Unfallversicherung endet spätestens 31 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Besteht kein neues Arbeitsverhältnis, hat die bzw. der Mitarbeitende die Möglichkeit, den Unfallversicherungsschutz bei der bisherigen Versicherung um bis zu sechs Monate zu verlängern. Da es sich um eine Abredeversicherung handelt, muss innerhalb von 30 Tagen die Prämie bezahlt und das entsprechende Gesuch eingereicht werden. Wird umgehend eine neue Stelle angetreten, übernimmt die bzw. der neue Arbeitgebende den Unfallversicherungsschutz. Bei einem Unfall während eines Arbeitsverhältnisses, bleibt die seinerzeitige Unfallversicherung für sämtliche Folgen des Unfalls zuständig.

Das Altersguthaben der Pensionskasse wird jeweils in die Pensionskasse der bzw. des neuen Arbeitgebenden übertragen. Besteht kein neues Arbeitsverhältnis, wird das Guthaben auf ein Freizügigkeitskonto überwiesen. So bleibt der Versicherungsschutz während eines Monats ab Ende des Arbeitsverhältnisses für die Risiken Tod und Invalidität bestehen. Wer keine neue Arbeit gefunden hat und sich nicht bei der Arbeitslosenversicherung meldet, kann sich freiwillig bei der Auffangeinrichtung weiterversichern. Dabei müssen alle gesetzlichen Beiträge selbst bezahlt werden. Seit dem 1. Januar 2021 können Personen ab dem 58. Altersjahr bei der bisherigen Pensionskasse weiterversichert bleiben, wenn ihnen das Arbeitsverhältnis gekündigt wird. Entscheidet sich die bzw. der Arbeitnehmende für die Weiterversicherung, müssen ebenfalls sämtliche Anteile für die Risikobeiträge selbst getragen werden. Die Bezahlung der Sparbeiträge ist freiwillig.

Pflichten der bzw. des Arbeitgebenden

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss die bzw. der Arbeitgebende die bzw. den Arbeitnehmenden über die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte informieren. Dies gilt unabhängig davon, welche Partei gekündigt hat. Das Gesetz (Art. 331 Abs. 4 OR) schreibt vor, dass die bzw. der Arbeitgebende die bzw. den Arbeitnehmenden über die ihm zustehenden Forderungsrechte aufklären muss. Das Bundesgericht bestätigte, dass die Informationspflicht neben der Pensionskasse auch die Unfall- und Krankentaggeldversicherung beinhaltet. Kann die bzw. der Arbeitgebende die Erfüllung der Informationspflicht nicht nachweisen, können hohe Schadenersatzforderungen drohen. Daher ist jeder bzw. jedem Arbeitgebenden zu empfehlen, dieser Informationspflicht schriftlich nachzukommen und dies durch die bzw. den Arbeitnehmenden bestätigen zu lassen. Die fehlende Information auf das Übertrittsrecht in die Einzel-Taggeldversicherung kann unter Umständen eine Forderung in der Höhe von zwei Jahressalären im Umfang von 80% nach sich ziehen.

«In Kürze»

1. Es ist empfohlen, die Abklärungen über die Weiterversicherungsmöglichkeiten frühzeitig und vollständig zu treffen.
2. Die oder der Arbeitgebende hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Informationspflicht gegenüber den Mitarbeitenden in Bezug auf die ihr oder ihm gegen eine Vorsorgeeinrichtung oder einen Versicherungsträger zustehenden Forderungsrechte.
3. Versäumnisse bei der Informationspflicht können hohe Schadenersatzforderungen für die oder den Arbeitgebenden nach sich ziehen.

Das revidierte Aktienrecht: Einzelne Aspekte

Abschluss der Reform

Am 1. Januar 2023 wird die umfangreiche Revision des Aktienrechts vollendet sein. Per diesem Datum tritt der letzte Teil des neue Aktienrechts in Kraft. Diese neuen Bestimmungen modernisieren allgemein den Rechtsrahmen, stärken die Aktionärsrechte und räumen den Aktiengesellschaften grössere Flexibilität hinsichtlich der Gestaltung der Kapitalstruktur ein. Im Folgenden wird auf einzelne Aspekte dieser umfassenden Reform eingegangen, wobei der Fokus auf den nichtbörsenkotierten Aktiengesellschaften liegt.

Aktionärsrechte

Die Revision des Aktienrechts erweitert die Aktionärsrechte und führt neu die Beteiligungsquote an den Stimmen als Schwellenwertkriterium der Minderheitenrechte ein. Der Grenzwert für die Einberufung einer Generalversammlung (GV) wird von 10% des Aktienkapitals auf 10% des Aktienkapitals oder der Stimmen ausgedehnt. Die Traktandierung von Verhandlungsgegenständen können neu Aktionärinnen oder Aktionäre verlangen, die zusammen 5% des Aktienkapitals oder der Stimmen auf sich vereinen. Bisher waren bei allen Gesellschaften 10% des Aktienkapitals oder CHF 1 Mio. Nennwert erforderlich. Mit 10% resp. 5% des Aktienkapitals oder der Stimmen sind neu auch die Schwellenwerte für Auskünfte ausserhalb der GV resp. für die Einsicht in die Geschäftsbücher gesetzlich definiert.

Digitale Generalversammlung

Das revidierte Aktienrecht ermöglicht nun, was im Zuge der Coronapandemie aufgrund zwingender Umstände erstmals praktiziert wurde: die virtuelle GV. Neu kann eine GV mit elektronischen Mitteln ohne Tagungsort durchgeführt werden. Vorausgesetzt, dass die Statuten diesen Passus enthalten, besteht damit die Möglichkeit, die Versammlung vollumfänglich im digitalen Raum abzuhalten. Ohne entsprechende Statutenbestimmung ist zumindest eine hybride Form von virtueller und physischer GV möglich: Die Versammlung wird an einem physischen Tagungsort durchgeführt. Aktionärinnen und Aktionäre, die nicht anwesend sind, können ihre Rechte auf elektronischem Weg ausüben. Wann immer elektronische Mittel verwendet werden, hat der Verwaltungsrat für die Wahrung der persönlichen Mitgliedschaftsrechte der Aktionärinnen und Aktionäre besorgt zu sein: Aktionärinnen und Aktionäre sollen ihre Meinung gestützt auf Voten des Verwaltungsrats sowie der anderen Aktionärinnen und Aktionäre bilden können. Es muss daher sichergestellt werden, dass die Meinungsäusserungen in der GV unmittelbar übertragen werden und dass jede teilnehmende Person sich aktiv an der Diskussion beteiligen und Anträge stellen kann. Ausserdem muss die Identität der Teilnehmenden feststehen und das Abstimmungsergebnis muss fälschungssicher sein. Konsequenterweise besteht künftig die Option, den Aktionärinnen und Aktionären den Geschäfts- und Revisionsbericht elektronisch zugänglich zu machen.

Zwischendividende

Das aktuell noch geltende Aktienrecht enthält keine Bestimmung zur Zwischendividende und in der Praxis ist umstritten, ob die Ausschüttung einer Interimsdividende gesetzeskonform ist. Nach Ansicht von EXPERTsuisse ist dies im aktuell geltenden Recht nicht möglich. Mit dem neuen Aktienrecht erfährt diese Frage eine Klärung – zugunsten einer starken Liberalisierung: Die Generalversammlung kann gestützt auf einen Zwischenabschluss – und ohne dass dafür eine statutarische Grundlage notwendig wäre – die Ausrichtung einer Zwischendividende beschliessen. Im Grundsatz ist der Zwischenabschluss vorgängig durch die Revisionsstelle prüfen zu lassen. Dieser Grundsatz erfährt jedoch zwei gewichtige Ausnahmen: Hat die Gesellschaft ein Opting-out (Verzicht auf Revision) gewählt oder stimmen sämtliche Aktionärinnen sowie Aktionäre der Ausrichtung der Zwischendividende zu und werden die Forderungen der Gläubigerinnen und Gläubiger dadurch nicht gefährdet, dann ist von Gesetzes wegen eine Prüfung des Zwischenabschlusses nicht zwingend erforderlich. Dennoch empfiehlt sich eine Prüfung des Zwischenabschlusses, um die Gesetzes- und Statutenkonformität der Gewinnverwendung sicherzustellen.

Die Broschüre «Das revidierte Aktienrecht» von EXPERTsuisse fasst die wichtigsten Änderungen übersichtlich zusammen und geht auch auf die Finanzverantwortung des Verwaltungsrats ein (www.expertsuisse.ch/webshop).

«In Kürze»

1. Mit Inkraftsetzung des letzten Teils der Aktienrechtsreform per 1. Januar 2023 findet diese ihren Abschluss.
2. Die Rechte der Aktionärinnen und Aktionäre hinsichtlich Einberufung, Traktandierung und Antragsstellung werden erweitert.
3. Nebst physischen Generalversammlungen sind künftig auch rein digitale Versammlungen sowie Mischformen davon möglich.
4. Dividenden können neu – unter gewissen Voraussetzungen – auch aus Gewinnen des laufenden Geschäftsjahrs ausgerichtet werden.

Neue Entwicklungen bei den Kurzarbeitsentschädigungen

Wegweisendes Gerichtsurteil

Zu Beginn der Covid-19-Pandemie wurde das summarische Abrechnungsverfahren für Kurzarbeitsentschädigungen mit Notrecht eingeführt, um durch verminderten administrativen Aufwand für die Unternehmen sowie die Arbeitslosenkassen eine schnelle Auszahlung der benötigten Entschädigungen und damit die Liquidität der Unternehmen zu gewährleisten.

Die Arbeitslosenkasse Luzern forderte von der Betreiberin eines Restaurants zu viel bezahlte Kurzarbeitsentschädigungen zurück, mit der Begründung, dass während der Gültigkeit des summarischen Verfahrens für Mitarbeitende im Monatslohn keine Entschädigung für Feiertage oder Ferien hätte ausgerichtet werden sollen. Dies, obwohl die Entschädigung für die Feier- und Ferientage von Angestellten im Monatslohn im Normalverfahren durchaus berücksichtigt wird. Auch im danach folgenden Einspracheentscheid hielt die Arbeitslosenkasse an ihrer Vorgehensweise fest. Nach gutgeheissener Beschwerde der Restaurantbetreiberin beim Kantonsgericht Luzern wurde das Urteil wieder an die Arbeitslosenkasse zurückgewiesen, um die Berechnungsweise zu korrigieren.

Die Arbeitslosenkasse zog das Urteil mittels Beschwerde in öffentlich-rechtlicher Angelegenheit an das Bundesgericht weiter und beantragte die Aufhebung dieses Entscheids. In der Beschwerde brachte die Arbeitslosenkasse vor, dass das Kantonsgericht durch die Zurückweisung und Neuberechnung Bundesrecht verletzt hätte. Dies, weil damit die Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung verletzt würde. Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass das Kantonsgericht Luzern als Vorinstanz richtig lag und dass die Arbeitslosenkasse bei Arbeitnehmenden im Monatslohn die Entschädigungen für Feier- und Ferientage für die Berechnung der Kurzarbeitsentschädigung im summarischen Verfahren ebenfalls mitberücksichtigen musste. Entscheidend für dieses Urteil war, dass es für die Abweichung des summarischen Verfahrens zum Normalverfahren keine genügende Regelung auf Gesetzes- oder Verordnungsstufe gab. Die daraus resultierende Ungleichbehandlung sei vom Gesetzgeber nicht gewollt gewesen und lasse sich auch nicht aus der Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung ableiten.

Folgen für die Unternehmen

Gestützt auf das Bundesgerichtsurteil BGE 8C_272/2021 vom 17. November 2021 hat der Bundesrat am 11. März 2022 beschlossen, dass Kurzarbeitsentschädigungen, die in den Jahren 2020 und 2021 im summarischen Verfahren abgerechnet wurden, auf Gesuch hin von den Arbeitslosenkassen neu überprüft werden sollten. Die Unternehmen müssen für die Berechnung der zusätzlichen Ferien- und Feiertagsentschädigungen für die Mitarbeitenden im Monatslohn einen Antrag mit einer detaillierten Abrechnung pro Abrechnungsperiode einreichen. Vonseiten des SECO wird eine technische Lösung zur Verfügung gestellt werden, um die Antragsstellenden und die Arbeitslosenkassen bei der Bearbeitung der Anträge zu unterstützen. Diese Lösung wird derzeit noch erarbeitet und sollte im Verlauf des Sommers 2022 zur Verfügung stehen. Aktuelle Informationen für Betriebe finden sich auf der Website https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19.html.

Weiter zu beachten

Ein Grossteil der betroffenen Unternehmen hat gleichzeitig Covid-Kredite oder -Härtefallentschädigungen in Anspruch genommen. Durch die Nachzahlung von Kurzarbeitsentschädigungen kann es sein, dass diese Ansprüche reduziert werden und folglich zurückgezahlt werden müssen. Vonseiten der Unternehmen muss dies bei der Entscheidung, ob ein Antrag auf Neuüberprüfung der Kurzarbeitsentschädigung eingereicht werden soll, berücksichtigt werden.

«In Kürze»

1. Das Bundesgericht stellte in seinem Urteil (BGE 8C_272/2021 vom 17. November 2021) fest, dass die Ferien- und Feiertage für die Berechnung der Kurzarbeitsentschädigung im summarischen Verfahren ebenfalls mitberücksichtigt werden müssen.
2. Aufgrund des Bundesgerichtsurteils können betroffene Unternehmen ihre Kurzarbeitsentschädigungen von den Arbeitslosenkassen überprüfen lassen.
3. Vor Einreichung eines entsprechenden Antrags sollten die Unternehmen prüfen, ob allfällig bezogene Covid-Kredite oder -Härtefallgelder reduziert bzw. zurückgefordert werden könnten.

Wir sind Mitglied von EXPERTsuisse. Der Verantwortung verpflichtet.

**Der Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand bildet, unterstützt und vertritt seine Experten.
Seit über 90 Jahren ist EXPERTsuisse seiner Verantwortung verpflichtet gegenüber Wirtschaft, Gesellschaft und Politik.
www.expertsuisse.ch**

Die hier aufgeführten Inhalte sind sorgfältig recherchiert. Dennoch kann keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität übernommen werden. Zudem können diese Beiträge eine eingehende Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Eine Haftung kann weder für die Inhalte noch für deren Nutzung übernommen werden.