EXPERT INFO

KMU-Praxisinformationen | Ausgabe 3 | 2021

Ihr Experte

Sibylle Huwiler
M.A. HSG +
Dipl. Wirtschaftsprüfer

Michael Huwiler
Immobilienbewirtschafter mit
eidg. Fachausweis

Wir entwickeln massgeschneiderte Lösungen in den Bereichen Treuhand und Immobilien.

HUWILER & PARTNER
Treuhand
Immobilien

EXPERT SUISSE
Certified Company

Inhalt | Seite

Vaterschaftsurlaub	1
Kurzarbeitsentschädigung	2
Neues Aktienrecht	3
Mehrwertsteuer	4

Vaterschaftsurlaub

Vaterschaftsurlaub – so funktioniert es

Ausgangslage

Am 27. September 2020 hat das Schweizer Stimmvolk der Vorlage für den bezahlten Vaterschaftsurlaub mit 60,3 % Ja-Stimmen zugestimmt. Die Finanzierung erfolgt über die Erwerbsersatzordnung (analog zur Mutterschaftsentschädigung). Seit dem 1. Januar 2021 steht allen erwerbstätigen Vätern ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub zu. Die Höhe der Entschädigung beträgt, wie beim Mutterschaftsurlaub, 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes.

Voraussetzungen

Anspruch auf den Vaterschaftsurlaub haben Väter, deren Kinder nach dem 31. Dezember 2020 geboren wurden. Dabei muss es sich um den rechtlichen Vater des Kindes handeln. Das heisst, der Vater muss mit der Mutter des Kindes verheiratet sein, die Vaterschaft anerkannt haben oder gerichtlich als Vater eingetragen sein. Bei einer Adoption besteht kein Anspruch. Um die Vaterschaftsentschädigung geltend machen zu können, muss der Vater zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes angestellt oder selbstständig erwerbend sein oder gegen Entgelt im Betrieb der Ehefrau mitarbeiten. Väter, die Militär- oder Zivildienst leisten, die arbeitslos sind und Erwerbsersatzentschädigungen erhalten oder die wegen Krankheit, Unfalls oder Invalidität nicht arbeiten können und Taggelder einer Sozial- oder Privatversicherung beziehen, können die Vaterschaftsentschädigung ebenfalls beantragen. Weiter muss der Vater seit mindestens neun Monaten vor der Geburt des Kindes obligatorisch bei der AHV versichert sein. Während dieser Zeit muss er während mindestens fünf Monaten einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sein oder eine Ersatzentschädigung erhalten haben. Die Beschäftigung in einem EU- oder EFTA-Staat zählt hier ebenfalls und kann angerechnet werden. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

Praxishinweise

Nachdem die Voraussetzungen für die Vaterschaftsentschädigung geklärt sind, gibt es in der Praxis verschiedene Aspekte zu beachten. Anders als beim Mutterschaftsurlaub besteht die Möglichkeit, den Vaterschaftsurlaub tageweise zu beziehen. Die Auszahlung der Vaterschaftsentschädigung erfolgt als Taggeld und wird über die Arbeitgebenden beantragt. Für Selbstständigerwerbende steht bei der jeweiligen Ausgleichskasse ein entsprechendes Formular zur Verfügung. Es werden höchstens 14 Tag-

Fortsetzung auf Seite 2

«In Kürze»

1. Seit dem 1. Januar 2021 steht erwerbstätigen Vätern ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von maximal zwei Wochen zu.
2. Väter, die Erwerbsersatzentschädigungen oder Taggelder erhalten, sind erwerbstätigen Vätern gleichgestellt und haben ebenfalls Anspruch auf Vaterschaftsurlaub.
3. Der Vaterschaftsurlaub muss innerhalb von sechs Monaten nach Geburt bezogen werden. Der Bezug kann am Stück oder auf einzelne Tage verteilt erfolgen.

Ausstehender Bundesgerichtsentscheid / Verlängerung Kurzarbeitsentschädigung

Ferien- und Feiertagszuschlag

Die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) wird von der Arbeitslosenversicherung an Arbeitgebende ausgerichtet, um einen Teil der Lohnkosten für Arbeitnehmende zu decken, welche von Kurzarbeit betroffen sind. Im Zusammenhang mit Covid-19 wurden aufgrund der stark gestiegenen Anzahl betroffener Arbeitgebender Verordnungen und Weisungen erlassen, welche den administrativen Aufwand für die Ausrichtung von KAE reduzieren. Einige dieser Bestimmungen wurden vom Kantonsgericht Luzern geprüft. Im Entscheid vom 26. Februar 2021 hat das Gericht festgestellt, dass auch bei im Monatslohn Angestellten Ferien- und Feiertagsentschädigungen für die Bemessung der KAE zu berücksichtigen sind. Es verstösst gegen das Gesetz, wenn diese Zuschläge im vereinfachten Verfahren, das aufgrund der Corona-Pandemie eingeführt wurde, weggelassen werden. Dies würde bedeuten, dass die KAE unter den Bestimmungen der Covid-19-Verordnung für Angestellte im Monatslohn seit März 2020 rund 10 % höher ausfallen könnten. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) teilt die Position des Gerichts nicht und hat zusammen mit der Luzerner Arbeitslosenkasse gegen dieses Urteil rekurriert. Das Bundesgericht wird in den nächsten Monaten in dieser Sache entscheiden.

Ob das SECO für die nachträgliche Geltendmachung zusätzlicher KAE ein vereinfachtes Verfahren anbieten wird, wenn das SECO vor Bundesgericht unterliegt, ist offen. Um einen allfälligen Rechtsanspruch auf die hier strittigen KAE nicht zu verlieren, sind grundsätzlich rechtzeitig Rechtsmittel zu ergreifen. Arbeitgebende sollten bei jeder Monatsabrechnung den Zuschlag für Ferien und Feiertage deklarieren. Die Arbeitslosenkassen sind jedoch angewiesen, weiterhin die Weisungen des SECO zu befolgen und Anträge mit den fraglichen Zuschlägen abzuweisen. Folglich wäre für jeden Monat eine anfechtbare Verfügung bei der Arbeitslosenkasse zu verlangen und die Verfügung anschliessend innert der Rechtsmittelfrist auch tatsächlich anzufechten. Falls solche Verfügungen bereits vorliegen, wäre ein formelles Wiedererwägungsgesuch zu stellen. Für interessierte Arbeitgebende, die weniger Aufwand betreiben möchten, hat der Schweizerische Arbeitgeberverband deshalb ein Musterschreiben entworfen, welches sowohl ein Gesuch auf Wiedererwägung für bereits rechtskräftige Abrechnungen als auch das Verlangen einer Verfügung für vergangene und zukünftige Abrechnungen enthält. Dennoch besteht ein Restrisiko, dass dieses effiziente Vorgehen vom Gericht nicht akzeptiert wird, da es im Gesetz nicht explizit so vorgesehen ist.

Höchstdauer der KAE

Die Höchstdauer für den Bezug von KAE wurde vom Bundesrat am 23. Juni 2021 auf 24 Monate erhöht und gilt bis 28. Februar 2022. Seit dem 1. Oktober 2021 sind wieder das ordentliche Abrechnungsverfahren und das ordentliche Voranmeldungsverfahren für die KAE anwendbar. Neue Bewilligungen seit diesem Zeitpunkt haben eine Dauer von drei und nicht mehr von sechs Monaten.

«In Kürze»

1. Der Gerichtsentscheid betrifft KAE für Zuschläge für Ferien und Feiertage von Beschäftigten im Monatslohn, welche unter den Bestimmungen der Covid-19-Verordnung ausgerichtet wurden.
2. Ob das Bundesgericht den Gerichtsentscheid bestätigt und ob in diesem Falle das Nachfordern von KAE ohne bereits heute eingeleitete aufwendige Rechtsmittelverfahren möglich ist, ist unklar.
3. Die Höchstdauer für den Bezug von KAE beträgt bis 28. Februar 2022 24 Monate. Für das Einreichen der Voranmeldung der KAE gilt seit 1. Oktober 2021 wieder das ordentliche Verfahren und eine Voranmeldefrist von zehn Tagen.

Fortsetzung von Seite 1

gelder ausbezahlt (pro fünf entschädigte Tage werden zusätzlich zwei Taggelder ausgerichtet). Der Maximalbetrag beträgt CHF 196 pro Tag bei einem 100-%-Pensum. Dies entspricht einer maximal möglichen Entschädigung von CHF 2744. Dabei gilt es aufseiten der Arbeitgebenden zu beachten, dass die bezogenen Tage nicht von den gesetzlichen oder vertraglichen Ferientagen abgezogen werden. Bezieht der Vater im Zeitpunkt der Geburt des Kindes einen Erwerbsersatz, geht der Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung anderen Ansprüchen auf Taggelder vor. Der Versicherungsschutz der Unfallversicherung sowie die Einzahlungen in die Pensionskasse laufen während des Vaterschaftsurlaubs weiter; die Väter sind also lückenlos abgesichert. Darüber hinaus können auf freiwilliger Basis weitere Rechte zugunsten der Väter vereinbart werden, wie z. B., dass die Arbeitgebenden die Entschädigung auf 100 % aufstocken oder dass eine längere (eventuell unbezahlte) Abwesenheit gewährt wird. Betreffend den Kündigungsschutz gelten für den Vaterschaftsurlaub andere Regeln als für den Mutterschaftsurlaub: Eine Kündigung während des Vaterschaftsurlaubs ist gültig, die Kündigungsfrist verlängert sich jedoch um die noch nicht bezogenen Vaterschaftsurlaubstage.

Opting-out im Kontext des neuen Aktienrechts

Worum geht es?

Voraussichtlich per 1. Januar 2023 wird der Hauptteil des revidierten Aktienrechts in Kraft gesetzt. Dank diesen neuen, modernisierten Regelungen sollen die Aktiengesellschaften ihre Kapitalstruktur und die Ausschüttung von Dividenden flexibler gestalten können. Teilweise setzt diese Flexibilität allerdings voraus, dass das Unternehmen über eine gewählte Revisionsstelle verfügt. Was bedeutet dies nun für Gesellschaften, welche auf die eingeschränkte Revision verzichtet, also ein Opting-out gemacht haben?

Kapitalband

Gesellschaften können neu ein Kapitalband einführen: Ausgehend vom im Handelsregister eingetragenen Aktienkapital darf das Kapitalband das Kapital höchstens um die Hälfte übersteigen und höchstens um die Hälfte unterschreiten. Innerhalb dieser Bandbreite ist der Verwaltungsrat während längstens fünf Jahren frei, das Aktienkapital eigenmächtig zu verändern. Ein Kapitalband bedarf einer statutarischen Grundlage, in welcher dessen Eckwerte und Dauer, die Kompetenzen des Verwaltungsrats sowie die Eigenschaften der neu auszugebenden Aktien festgelegt sind. Zur Herabsetzung des Aktienkapitals dürfen die Statuten den Verwaltungsrat nur dann ermächtigen, wenn die Gesellschaft nicht auf die eingeschränkte Revision der Jahresrechnung verzichtet hat. Aus Gründen des Gläubigerschutzes ist eine Kapitalherabsetzung durch den Verwaltungsrat im Rahmen eines Kapitalbands somit ausgeschlossen, wenn ein Opting-out besteht.

Zwischendividende

Neu können Dividenden auch aus Gewinnen des laufenden Geschäftsjahrs ausgerichtet werden. Die Ausschüttung einer Zwischendividende ist von der Generalversammlung gestützt auf einen Zwischenabschluss zu beschliessen. Auch Zwischendividenden dürfen nur aus dem Bilanzgewinn und aus dafür gebildeten Reserven ausgeschüttet werden. Die Ausschüttung darf erst erfolgen, nachdem die Zuweisungen an gesetzliche und statutarische Gewinnreserven erfolgt sind. Der Zwischenabschluss muss nach denselben Grundsätzen wie der ordentliche Jahresabschluss erstellt werden und besteht grundsätzlich aus Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang. Vor der Beschlussfassung der Generalversammlung ist der Zwischenabschluss bei revisionspflichtigen Gesellschaften durch die Revisionsstelle zu prüfen. Bei Vorliegen eines Opting-outs ist hingegen keine Prüfung notwendig. Ausserdem erlaubt das revidierte Aktienrecht revisionspflichtigen Gesellschaften, auf die Prüfung zu verzichten, wenn sämtliche Aktionäre und Aktionärinnen der Ausrichtung der Zwischendividende zustimmen und die Forderungen der Gläubiger und Gläubigerinnen dadurch nicht gefährdet werden.

Fazit

Die Möglichkeit, künftig Zwischendividenden auszurichten, erfährt durch ein Opting-out keine Einschränkung. Der Anwendungsbereich des Kapitalbands ist bei einem Verzicht auf Revision hingegen begrenzt: Die Möglichkeit der Herabsetzung des Kapitals ist ausgeschlossen. Unternehmen mit Opting-out, welche das neu geschaffene Instrument umfassend nutzen und die Flexibilität haben möchten, ihr Kapital sowohl erhöhen als auch herabsetzen zu können, sollten frühzeitig durch ihre Generalversammlung eine Revisionsstelle wählen lassen. Zu beachten ist, dass eine solche Wahl traktandiert werden muss, unter Beachtung der gesetzlichen 20-tägigen oder der längeren statutarischen Einberufungsfrist. Daneben steht jedem einzelnen Aktionär und jeder einzelnen Aktionärin das Recht auf ein Opting-in zu: Spätestens zehn Tage vor der Generalversammlung, an welcher die Jahresrechnung genehmigt werden soll, kann eine eingeschränkte Revision verlangt werden. Die Generalversammlung muss diesfalls eine Revisionsstelle wählen.

«In Kürze»

1. Ein Opting-out wirkt sich auf die neu geschaffene Möglichkeit, Zwischendividenden auszuschütten, nicht negativ aus.
2. Beim Kapitalband ist eine flexible Gestaltung des Aktienkapitals bei vorliegendem Opting-out nur gegen oben möglich.
3. Soll das Potenzial des Kapitalbands voll ausgeschöpft werden können, sind die Wahl einer Revisionsstelle und deren Eintragung ins Handelsregister unabdingbar.

EU-Mehrwertsteuer – Praxisanpassungen 2021

Worum geht es?

Bereits im Jahr 2017 hat die EU einen Rechtsrahmen zur Vereinheitlichung des Mehrwertsteuersystems verabschiedet. Grundsätzlich soll die Erhebung der Mehrwertsteuer beim Import in die EU vereinfacht werden und die Mehrwertsteuerbefreiung bei Einfuhren in die EU für kommerzielle Zwecke abgeschafft werden. Ein erster Teil der Änderungen ist bereits 2019 in Kraft getreten. Um den Unternehmen und Verwaltungen Zeit zu geben, ihre IT-Systeme anzupassen, wurde für weitergehende Massnahmen die Inkraftsetzung per 1. Januar 2021 vorgesehen. Aufgrund der Corona-Krise wurde diese auf den 1. Juli 2021 verschoben.

Änderungen 2021

Per 1. Juli 2021 wurden diverse Regelungen in den EU-Mehrwertsteuervorschriften geändert und wurde die Mehrwertsteuerrichtlinie 2006/112/EG entsprechend angepasst. Die meisten Änderungen betreffen den Onlinehandel. Für innergemeinschaftliche Fernverkäufe (grenzüberschreitende Verkäufe innerhalb der EU) gilt neu ein einheitlicher Schwellenwert von EUR 10 000 (früher galt hier je nach Mitgliedstaat ein Schwellenwert zwischen EUR 35 000 und EUR 100 000). Bis zu diesem Betrag unterliegt der Umsatz der Mehrwertsteuer am Ort der Lieferung. Dieser Wert gilt für alle Lieferungen in andere Mitgliedstaaten. Die Verkaufenden werden bei Überschreitung dieses Schwellenwerts in jedem mitgliedstaatlichen Empfängerstaat registrierungspflichtig bezüglich der Mehrwertsteuer. Diese Registrierungspflicht wird durch den One Stop Shop (OSS) abgelöst. Der OSS, ein elektronisches Portal, ermöglicht den Verkaufenden eine zentrale Abwicklung der Mehrwertsteuer. Sie können im Portal ihre gesamten Umsätze melden und die Mehrwertsteuer abliefern. Der OSS löst den bisherigen Mini One Stop Shop (MOSS) ab, der dieses Verfahren nur für auf elektronischem Weg erbrachte Dienstleistungen angeboten hat, und steht Verkaufenden aus Drittländern ebenfalls zur Verfügung.

Auch bei Fernverkäufen aus Nicht-EU-Staaten gibt es Änderungen. Bisher musste bei der Einfuhr von Waren in die EU zu kommerziellen Zwecken mit einem Gesamtwert von bis zu EUR 10 bzw. EUR 22 keine Mehrwertsteuer abgeführt werden. Diese Steuerbefreiung wurde per 1. Juli 2021 abgeschafft. Nun unterliegen sämtliche Waren zu kommerziellen Zwecken, die aus einem Drittland in die EU eingeführt werden, der Mehrwertsteuer. Dies gilt unabhängig vom Warenwert. In Bezug auf den Zoll gibt es keine Änderungen. Da neu keine Freigrenze für eingeführte Waren mit geringem Wert besteht und in jedem Fall eine Mehrwertsteuer entrichtet werden muss, wurde die Erhebung der Mehrwertsteuer für Lieferungen aus Drittländern vereinfacht und eine Sonderregelung für einen Wert von bis EUR 150 eingeführt. Für diese Fälle wurde das Import One Stop Shop (IOSS) eingerichtet. Das IOSS ist Bestandteil des OSS und wird als Anlaufstelle für die Einfuhr von Waren aus Drittländern in die EU bezeichnet. In diesem Portal können die Erklärung und die Zahlung der Mehrwertsteuer für «Waren mit geringem Wert» abgewickelt werden. Die Verkaufenden können die Mehrwertsteuer, statt diese bei der Einfuhr abzuliefern, anlässlich des Verkaufs als Umsatzsteuer deklarieren und bezahlen.

In der Praxis zu beachten

Schweizer Händlerund Händlerinnen, die Waren in die EU versenden, sind neu auch für Kleinstsendungen in der EU mehrwertsteuerpflichtig. Nutzen sie das OSS, entfällt eine Registrierung in jedem einzelnen EU-Staat, in den Waren geliefert werden. Onlinehandel Betreibende müssen darauf achten, ihre Prozesse richtig zu gestalten. Je nach Konstellation und Aufbau des Prozesses können andere Mehrwertsteuerfolgen entstehen. Eine vorgängige Abklärung mit einer Fachperson ist in jedem Fall zu empfehlen.

«In Kürze»

1. Um das EU-Mehrwertsteuersystem zu vereinheitlichen, traten bereits 2019 erste Änderungen in Kraft.
2. Seit dem 1. Juli 2021 ist jede Lieferung von Waren zu kommerziellen Zwecken in die EU mehrwertsteuerpflichtig.
3. Mit der Nutzung des One Stop Shop entfällt die Registrierungspflicht in jedem einzelnen EU-Staat.

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.