

Das Wichtigste aus Recht, Steuern und Wirtschaft

März 2022

Inhaltsverzeichnis

Flexiblere Gründungs- und Kapitalvorschriften ab dem 1. Januar 2023	2
Wie werden Renten und Kapitalbezüge aus der beruflichen Vorsorge besteuert?	2
Nichterscheinen beim Friedensrichter: das sind die Folgen	3
Kündigung persönlich übergeben, aber Unterschrift verweigert.....	3
Schutz vor ungerechtfertigter Betreibung: drei Bundesgerichtsfälle.....	3
Steuerlicher Sonderabzug möglich bei Forschungs- und Entwicklungsaufwand...	3
Das Überlassen von Mitarbeitenden an ein anderes Unternehmen gilt als Personalverleih	4

Sehr geehrte Kunden und Interessenten

Mit diesen News möchten wir Ihnen in Kürze das Wichtigste mitteilen:

Flexiblere Gründungs- und Kapitalvorschriften ab dem 1. Januar 2023

Ab dem 1. Januar 2023 gelten für Aktiengesellschaften flexiblere Gründungs- und Kapitalvorschriften. Damit ist die umfangreiche Revision des Aktienrechts abgeschlossen.

Konkret wird das **Kapitalband** eingeführt. Damit wird der Verwaltungsrat eines Unternehmens ermächtigt, das Kapital innerhalb einer im Voraus festgesetzten Bandbreite während einer Dauer von maximal fünf Jahren **beliebig zu erhöhen oder herabzusetzen**. Das Kapitalband darf dabei das im Handelsregister eingetragene Aktienkapital höchstens um die Hälfte über- bzw. unterschreiten.

Neu soll das Aktienkapital auch in **ausländischer Währung** geführt werden können. Zulässig sind die folgenden Währungen: Schweizer Franken CHF, Britische Pfund GBP, Euro EUR, US-Dollar USD und Yen JPY. Die anwendbare Währung wird durch die Generalversammlung bestimmt und ist jeweils auf den Beginn eines Geschäftsjahres möglich. Der Beschluss der Generalversammlung, die Währung zu wechseln, kann im Voraus für das nächste Geschäftsjahr oder rückwirkend für das laufende Geschäftsjahr erfolgen.

Und: Der **Nennwert der Aktien** musste bisher mindestens einen Rappen betragen; neu wird nur ein Wert, der grösser ist als null, verlangt.

Wie werden Renten und Kapitalbezüge aus der beruflichen Vorsorge besteuert?

Renten der beruflichen Vorsorge, wie AHV- und IV-Renten auch, müssen in der Steuererklärung deklariert und als Einkommen zu 100 Prozent versteuert werden.

Kapitalleistungen aus der beruflichen Vorsorge werden einmalig und getrennt vom übrigen Einkommen zu einem speziellen Steuersatz besteuert, oft auch als **Vorsorgetarif** bezeichnet. Bei der Direkten Bundesteuer beträgt dieser einen Fünftel des ordentlichen Tarifs. Kantonal bestehen bei der Besteuerung grosse Unterschiede. Wie auf Bundesebene unterliegen Kapitalauszahlungen in den meisten Kantonen einer Progression: Hohe Kapitalauszahlungen werden also proportional stärker besteuert. In der Regel liegt die Besteuerung von Kapitalleistungen aus Vorsorge aller drei Steuerhoheiten (Bund, Kanton und Gemeinde) zwischen fünf und zehn Prozent der Vorsorgeleistung.

Kapitalleistungen aus Vorsorge sind in dem Kanton steuerbar, in welchem sich der Wohnsitz im Zeitpunkt der Fälligkeit der Leistung befindet.

Die **Freizügigkeitsleistungen aus Vorsorge** können in der Regel nur als Kapital bezogen werden und werden genauso wie Kapitalzahlungen der Pensionskasse besteuert.

Nichterscheinen beim Friedensrichter: das sind die Folgen

Erscheint ein Beklagter nicht zur Friedensrichter-Verhandlung, sind die Folgen die gleichen, wie wenn die Verhandlung stattgefunden hätte, aber es zu keiner Einigung gekommen wäre.

Der Friedensrichter hat folgende Optionen:

- Er kann dem Kläger die Klagebewilligung erteilen. Dieser kann dann innert drei Monaten beim Gericht eine Klage einreichen.
- Bei einem Streitwert bis 5000 Franken kann der Friedensrichter einen Urteilstvorschlag machen. Dieser wird zu einem rechtskräftigen Entscheid, wenn ihn weder die eine noch die andere Partei innert 20 Tagen ablehnt.
- Beträgt der Streitwert nicht mehr als 2000 Franken, kann der Friedensrichter einen Entscheid fällen – unter der Voraussetzung, dass der Kläger dies beantragt.

Kündigung persönlich übergeben, aber Unterschrift verweigert

Wird eine Kündigung persönlich übergeben, aber verweigert der Mitarbeitende die Unterschrift zur Quittierung, dann gilt die Kündigung **ab Empfang der Mitteilung als wirksam**. Eine Kündigung muss von der anderen Partei nicht akzeptiert werden.

In einem solchen Fall ist der Beizug einer anderen Person als Zeuge sinnvoll.

Schutz vor ungerechtfertigter Betreibung: drei Bundesgerichtsfälle

Das Bundesgericht äusserte sich in drei Entscheiden zum 2019 neu eingeführten Gesetz für zusätzlichen Schutz vor ungerechtfertigten Beteiligungen.

Neu sieht das Gesetz verschiedene Möglichkeiten vor, wie man sich vor ungerechtfertigten Beteiligungen schützen und seine Kreditwürdigkeit verteidigen kann. So kann der Schuldner nach Ablauf von drei Monaten seit der Zustellung des Zahlungsbefehls beim Beteiligungsamt ein Gesuch um **Nichtbekanntgabe der Beteiligungsamt** stellen. Der Gläubiger muss dann innerhalb einer Frist von 20 Tagen den Nachweis erbringen, dass er rechtzeitig ein Verfahren zur Beseitigung des vom Schuldner erhobenen Rechtsvorschlages eingeleitet hat. Erbringt er den Nachweis nicht, gibt das Beteiligungsamt Dritten von der Beteiligungsamt keine Kenntnis.

Das Bundesgericht hat in drei Urteilen Fragen zu dieser Neuregelung geklärt:

- Das **Unterliegen des Gläubigers** ist kein Grund für die Nichtbekanntgabe der Beteiligungsamt: In diesem Fall verlangte eine Frau die Nichtbekanntgabe der Beteiligungsamt, weil das Gesuch um Rechtsöffnung des Gläubigers erfolglos blieb. Das Bundesgericht wies die Beschwerde der Frau ab.
- Die **Bezahlung der Forderung** ist ebenfalls kein Grund für die Löschung der Beteiligungsamt: Ein Schuldner erhob Rechtsvorschlag und bezahlte später den verlangten Betrag und ersuchte dann das Beteiligungsamt um Nichtbekanntgabe der Beteiligungsamt. Das wurde abgewiesen.

- Das **Erlöschen des Rechts auf Fortsetzung der Betreuung** wegen Untätigkeit des Gläubigers ist kein Grund für die Löschung der Betreuung.

Das neue Gesetz dient einzig dazu, ungerechtfertigte Betreibungen nicht publik zu machen. Es gilt dabei: Nur wenn eine **absichtliche Falschbetreuung** offensichtlich ist, ist die Betreuung nichtig und wird gelöscht. (Quellen: BGE 5A_927/2020, 5A_656/2019, 5A_701/2020)

Steuerlicher Sonderabzug möglich bei Forschungs- und Entwicklungsaufwand

Ab dem Steuerjahr 2020 können Unternehmen vom zusätzlichen Abzug von Forschungs- und Entwicklungsaufwand profitieren.

Die Kantone können einen maximal **50%igen Sonderabzug** auf den Forschungs- und Entwicklungskosten einführen. Davon haben die meisten Kantone bereits Gebrauch gemacht, wie z.B. AG, BE, GR, OW, SO, SZ, ZG und ZH.

Einige Kantone haben die maximale Höhe des Sonderabzugs nicht ausgeschöpft oder gar keinen F&E-Sonderabzug eingeführt wie BS, LU, UR.

Mit einem **Zusatzformular** kann in der Steuererklärung der Sonderabzug geltend gemacht werden. Es handelt sich um einen rein steuerlichen Zusatzabzug, der handelsrechtlich nicht relevant ist und somit keine Buchung in der Buchhaltung benötigt.

Als Basis für einen F&E-Sonderabzug wird die Ausübung von wissenschaftlicher Grundlagenforschung oder anwendungsorientierter Forschung nach wissenschaftlich anerkannten Methoden genannt, deren primäres Ziel es ist, Beiträge für **praxisbezogene Problemlösungen** zu finden, etwa die Entwicklung neuer Produkte, Verfahren, Prozesse und Dienstleistungen für Wirtschaft und Gesellschaft. Neben der Eigenforschung sind auch **Drittkosten** für in Auftrag gegebene Forschung innerhalb der Schweiz für den F&E-Sonderabzug qualifiziert.

Als **Beispiel** für eine F&E-Tätigkeit könnte die Entwicklung einer neuen Software-Applikation oder eines Software-Tools gelten, welche der Prozessverbesserung dient. Weiter könnte auch die Entwicklung eines optimierten Logistikmanagementsystems verstanden werden, das es ermöglicht, Prozesse zu optimieren und zu beschleunigen.

Der Begriff der Forschung und Entwicklung ist **breit gefasst** und der Sonderabzug sollte gemäss Gesetzgeber einfach sein.

Das Überlassen von Mitarbeitenden an ein anderes Unternehmen gilt als Personalverleih

Ver mehrt werden eigene Mitarbeitende zur Überbrückung von Personalengpässen oder zur Bewältigung von Produktionsspitzen an andere Unternehmen für eine bestimmte Zeit ausgeliehen.

Dies gilt als **Personalverleih**, sofern die wesentlichen Weisungsbefugnisse an das andere Unternehmen abgetreten werden.

Der **gewerbsmässige** Personalverleih ist **bewilligungspflichtig**, das gelegentliche Überlassen hingegen ist von der Bewilligungspflicht ausgenommen. Gelegentliches Überlassen liegt allerdings nur vor, wenn es sich um ein kurzfristiges,

nicht speziell geplantes zur Verfügung stellen von Arbeitnehmern handelt und dieses keine Regelmässigkeit erlangt. Gewerbsmässig verleiht, wer jährlich **mehr als zehn Mal** und **mit Gewinnabsicht** Arbeitnehmende an Einsatzbetriebe verleiht oder mit der Verleihtätigkeit einen jährlichen Umsatz von mehr als CHF 100 000 erzielt.

Zu beachten ist, dass für bewilligungspflichtige Verleihfirmen nicht nur das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih gilt, sondern seit dem 1. Januar 2012 unter Umständen zusätzlich der allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih. Die Verleihfirma muss zur Sicherung der Lohnansprüche ihrer Arbeitnehmer bei der kantonalen Bewilligungsbehörde eine Kautions hinterlegen, deren Höhe je nach Geschäftstätigkeit zwischen CHF 50 000 und CHF 150 000 beträgt. Wer ohne erforderliche Bewilligung gewerbsmässig verleiht, riskiert, dass die Personalverleihverträge nichtig sind und strafrechtliche Sanktionen mit einer Busse bis zu CHF 100 000 drohen.

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

