

Das Wichtigste aus Recht, Steuern und Wirtschaft

November 2022

Inhaltsverzeichnis

Kurzarbeitsentschädigung: Gesuche für Nachzahlung neu bis 31. Dezember 2022 möglich	2
Solidaritätsprozent fällt per 1. Januar 2023 weg	2
Aufgepasst bei Saldosteuersatz und Ausgaben für GoogleAds und ähnliche	2
Höherer Abzug bei der familienexternen Betreuung ab 1.1.2023	2
Der Abschluss einer Gerichtsstandvereinbarung setzt eine ausdrückliche, schriftliche Zustimmung vor	3
Muss das Generalversammlungs-Protokoll genehmigt werden?	3
Was bedeutet Lohnnachgenuss?	4

Sehr geehrte Kunden und Interessenten

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

Kurzarbeitsentschädigung: Gesuche für Nachzahlung neu bis 31. Dezember 2022 möglich

Aufgrund des Bundesratsentscheids vom 11. März 2022 können Unternehmen, die in den Jahren 2020 und 2021 im summarischen Verfahren Kurzarbeitsentschädigung abgerechnet haben, ein Gesuch um Überprüfung ihrer Ansprüche stellen. Sie können für diesen Zeitraum für Mitarbeitende im Monatslohn einen Ferien- und Feiertagsanteil geltend machen. Entsprechende Gesuche können neu bis am 31. Dezember 2022 via eService auf dem Portal arbeit.swiss eingereicht werden.

Solidaritätsprozent fällt per 1. Januar 2023 weg

Da sich die Arbeitslosenversicherung finanziell erholt hat, fällt das sog. Solidaritätsprozent ab 1.1.2023 weg. Das bedeutet, dass für Lohnanteile über CHF 148'200 nicht mehr 0.5% auf der Lohnabrechnung abgezogen werden muss. Die Belastung für den Arbeitgeber von 0.5% fällt ebenfalls weg.

Aufgepasst bei Saldosteuersatz und Ausgaben für GoogleAds und ähnliche

Der Bezug von Dienstleistungen aus dem Ausland kann die Bezugssteuer hervorrufen. Bedingung dafür ist, dass das ausländische Unternehmen nicht der Schweizer Mehrwertsteuer unterstellt ist und dass diese Dienstleistungen nicht über den Zoll erhoben werden können. Als Beispiel gelten GoogleAds, Facebook-Werbung oder andere Werbeformen von ausländischen Anbietern. Weiter sind es auch Lizenzen oder Software-Abos und im Ausland erstellte Buchhaltungen.

Bei der effektiven Abrechnung ist die Bezugsteuer ein Nullsummenspiel, da die deklarierte Bezugsteuer im gleichen Quartal direkt als Vorsteuer abgezogen wird. Eine korrekte Deklaration ist dennoch wichtig, denn sie erspart Diskussionen bei einer Mehrwertsteuer-Kontrolle.

Beim Abrechnen mit dem Saldosteuersatz ist die Bezugsteuer mit 7.7% MwSt. und nicht zum Saldosteuersatz zu deklarieren. Die Bezugssteuer kommt zusätzlich zur Mehrwertsteuer-Abgabe dazu.

Höherer Abzug bei der familienexternen Kinderbetreuung ab 1.1.2023

Ab dem 1.1.2023 können von den Einkünften die nachgewiesenen Kosten für die Drittbetreuung von Kindern abgezogen werden. Für jedes Kind, das das 14. Altersjahr noch nicht vollendet hat und mit der unterhaltspflichtigen Person im Haushalt lebt, können bis zu CHF 25'000 vom Einkommen in der Steuererklärung verrechnet werden.

Der Abschluss einer Gerichtsstandsvereinbarung setzt eine ausdrückliche, schriftliche Zustimmung vor

Das Bundesgericht hatte sich mit einem Fall von nicht unterschriebener Gerichtsstandsvereinbarung zu beschäftigen.

Gegenstand war ein zwischen zwei Gesellschaften über E-Mail abgeschlossener Beförderungsvertrag. Am Ende jeder E-Mail der Klägerin wurde nach der Grussformel, dem Vor- und Nachnamen sowie den Kontaktdaten des Unternehmens jeweils in kleiner Schrift auf Deutsch und Englisch festgehalten: «Wir arbeiten ausschliesslich aufgrund der Allgemeinen Bedingungen des Verbandes schweizerischer Speditions- und Logistikunternehmen (AB SPEDLOGSWISS), neueste Fassung — Gerichtsstand ist Bülach.»

Bei einer Streitigkeit wurde der Gerichtsstand vor Bundesgericht eingeklagt. Dabei entschied das Gericht, dass der Gerichtsstand **nicht zwingend handschriftlich** unterzeichnet, aber **ausdrücklich schriftlich zu Ausdruck gebracht** werden muss. Dabei spielt das Medium keine Rolle. Das Schweigen einer Vertragspartei biete keine Garantie für die Zustimmung. Eine in einer schriftlichen Auftragsbestätigung enthaltene Gerichtsstandsvereinbarung gelte daher nicht als vereinbart, nur weil der Adressat ihr nicht widersprochen hätte. (Quelle: BGE 4A_507/2021 vom 2.6.2022)

Muss das Generalversammlungs-Protokoll genehmigt werden?

Zu den Pflichten des Verwaltungsrates gehört die Führung des Protokolls während der Generalversammlung, das im Wesentlichen ein Beschlussprotokoll ist. Es muss nur die **Beschlüsse und Wahlen** wiedergeben, ohne dass der Verlauf der Debatte mit ihren Details im Protokoll aufgeführt werden muss. Notwendig hingegen sind die **Abstimmungsergebnisse** zu jedem Beschluss. Folgende Punkte des GV-Protokolls sind zu beachten:

- im Protokoll müssen **die Begehren um Auskunft** bzw. Einsicht und die **Antworten** und die von den Aktionären «zu Protokoll» gegebenen **Erklärungen** verzeichnet werden;
- zu protokollieren ist der «**Einspruch**» eines Aktionärs wegen der Teilnahme von unberechtigten Personen an der Generalversammlung.

Das Protokoll über die Generalversammlung muss **schriftlich** abgefasst sein, akustische Aufnahmen können das Protokoll nicht ersetzen. Es ist vom Leiter der Versammlung, meistens vom Präsidenten des Verwaltungsrates und dem Protokollführer zu unterschreiben.

Obwohl es in zahlreichen Gesellschaften üblich ist, untersteht das Protokoll der Generalversammlung **nicht der Genehmigung durch die darauffolgende Versammlung**.

Die Aktionäre haben nur ein Recht **auf Einsicht** in das Protokoll. Einen Anspruch auf Aushändigung einer vollständigen Kopie haben sie nicht. Wer nicht mehr Aktionär ist, hat sein Einsichtsrecht verloren. Auch enthält das Gesetz keine Frist für die Erstellung des Protokolls und damit für den Beginn der Einsichtnahme. Da das Obligationenrecht die Frist von zwei Monaten für die Erhebung einer Anfechtungsklage als Verwirkungsfrist ausgestaltet hat, ist das Protokoll somit **spätestens 20 Tage nach der Versammlung zu erstellen**.

Was bedeutet Lohnnachgenuss?

Mit Lohnnachgenuss sind die Folgen gemeint, die der Tod des Arbeitnehmers auf die **Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers** hat. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt – im Unterschied zur Situation, wenn der Arbeitgeber stirbt – ohne weiteres das Arbeitsverhältnis und damit eigentlich auch die Lohnzahlungspflicht.

Unter bestimmten Umständen dauert die Lohnzahlungspflicht aber in einem **beschränkten zeitlichen Umfang** an. Bedingung dafür ist, dass der Mitarbeitende entweder den Ehepartner oder minderjährige Kinder oder «andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat». In diesen Fällen hat der Arbeitgeber nach dem Tode des Arbeitnehmers den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Anstellungsdauer für zwei Monate an die genannten Personen zu entrichten.

Der Anspruch auf Lohnnachgenuss entsteht sowohl beim **unbefristeten** als auch beim **befristeten Arbeitsverhältnis**. Es spielt keine Rolle, ob sich das Arbeitsverhältnis beim Tode des Arbeitnehmers noch in der Probezeit befindet, bereits gekündigt ist oder bei fester Vertragsdauer kurz danach ohnehin auslaufen würde. Entscheidend ist, dass es zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet ist.

Dann kommt es nicht auf die Umstände an, unter denen der Arbeitnehmer verstorben ist. Auch wenn der Mitarbeitende seinen Tod selber verschuldet hat, tritt der Anspruch für die berechtigten Personen ein, weil sie und nicht der Mitarbeitende geschützt werden.

Berechtigt sind in erster Linie der **Ehepartner und die minderjährigen Kinder** des Mitarbeitenden. Ihr Anspruch setzt nichts voraus, es ist auch nicht von Belang, ob der Verstorbene sie tatsächlich materiell unterstützt hat. Anders verhält es sich aber für jene Personen, die erst in zweiter Linie Anspruch auf den Lohnnachgenuss haben. Ihnen gegenüber muss der Arbeitnehmer nicht nur unterstützungspflichtig gewesen, sondern seiner Pflicht auch wirklich nachgekommen sein. Allerdings braucht die Unterstützungspflicht nicht rechtlicher, sondern kann moralischer Natur gewesen sein.

Der Lohnnachgenuss berechnet sich wie die Lohnfortzahlung. Er beinhaltet alle Lohnbestandteile, die der Mitarbeitende bisher regelmässig erhalten hat, wie z. B. 13. Monatslohn und Provisionen. Der Lohnnachgenuss untersteht **nicht der Sozialversicherungspflicht**, deshalb sind keine Abzüge vorzunehmen. Der Lohnnachgenuss ist kein Lohn und unterliegt somit weder der AHV-Pflicht noch anderen Sozialversicherungsabzügen. Der Bruttobetrag wird ohne Abzüge ausbezahlt.

Bei dieser einmaligen Leistung bei Tod handelt es sich aus steuerrechtlicher Sicht um eine **Kapitalabfindung mit Vorsorgecharakter**. Sie unterliegt daher einer vollen Jahressteuer und wird gesondert vom übrigen Einkommen besteuert. Beim Bund erfolgt die Besteuerung zu einem Fünftel der Tarife.

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

