

Aktuell

Oktober 2021 – Nr. 8

Personelles

Wir freuen uns, einmal mehr einen erfolgreichen Lehrabschluss feiern zu können. Lou Kurt hat diesen Sommer seine dreijährige kaufmännische Lehre erfolgreich abgeschlossen und unser Team auf Ende Juli verlassen. Wir wünschen ihm viel Erfolg auf seinem weiteren beruflichen Werdegang. Neu hat Frau **Ajla Sadiki** mit der dreijährigen Ausbildung zur Kauffrau begonnen. Sie verstärkt nach und nach unser Sekretariat und ist nach der Einarbeitungszeit auch Ihre Ansprechpartnerin am Telefon und am Empfang. Wir freuen uns auf die Verstärkung. Bereits seit 5 Jahren gehört **Theres Fritsche** zu unserem Team. Wir gratulieren ihr herzlich zum Firmenjubiläum!

Kurz notiert betreffend Privatanteil auf Geschäftsfahrzeugen

Schon jetzt erlauben wir uns einen Blick auf das Jahr 2022. Für Inhaber von Geschäftsfahrzeugen erhöht sich der pauschale Privatanteil per 1. Januar 2022 von monatlich 0.8% auf 0.9%. Dafür gilt mit dem höheren Privatanteil neu der Arbeitsweg als besteuert. Die Aufrechnung des Arbeitswegs als Einkommen entfällt somit auf Bundesebene und früher oder später auch bei den kantonalen Steuern. Arbeitnehmer mit einem langen Arbeitsweg oder mit niedrigem Aussendienstanteil profitieren von dieser Neuregelung, wohingegen Arbeitnehmer mit kurzem Arbeitsweg oder einem hohen Aussendienstanteil tendenziell eine steuerliche Mehrbelastung in Kauf nehmen müssen.

Kurz notiert betreffend Vorsorge

Viele Leute machen sich Sorge um Ihre künftige Altersvorsorge. Reformen in den Bereichen AHV und BVG haben politisch jedoch einen schweren Stand. Umso wichtiger wird die private Altersvorsorge. Machen Sie sich vorzeitig Überlegungen zu einem möglichen Einkauf in Ihre Pensionskasse. Vergessen Sie nicht, Ihren Beitrag in die 3. Säule rechtzeitig einzuzahlen. Überprüfen Sie Ihre Vorsorgelösungen regelmässig und rechtzeitig. Für allfällige Anpassungen ist das Jahresende der beste Zeitpunkt.

Kurz notiert betreffend Direkte Bundessteuer

Regelmässig publiziert die Eidgenössische Steuerverwaltung Rundschreiben zu bestimmten Themen. Aktuell gilt es folgendes zu vermelden – gültig für die Direkte Bundessteuer:

Die Pauschalabzüge für Berufskosten erfahren für das Steuerjahr 2022 keine Änderungen, es gelten weiterhin die Ansätze gemäss Publikation vom 21.7.2008. Auch die Ansätze für die Bewertung von Naturalbezügen bleiben für das Steuerjahr 2022 einmal mehr unverändert, womit weiterhin die Merkblätter aus dem Jahr 2007 (N1 / N2 / NL1) Gültigkeit haben. Mangels Teuerung seit der letzten Anpassung 2012 erfolgt auch kein Ausgleich der kalten Progression bei den Tarifen und Abzügen für das Steuerjahr 2022.

Rotmonten Wirtschaftsprüfung AG

Arbeitszeiten, Ferien, Überzeiten, Nacht- und Sonntagsarbeit

Die nachfolgenden Ausführungen gelten für Berufe, für die kein Gesamtarbeitsvertrag besteht. Andernfalls sind die einschlägigen Bestimmungen des GAV und nur subsidiär die gesetzlichen Bestimmungen, sofern diese nicht zwingend sind, anwendbar.

Die **wöchentliche Arbeitszeit** beträgt 45 Stunden für Büroangestellte, industrielle Betriebe und Verkaufsangestellte im Detailhandel und 50 Stunden für alle anderen Angestellten inkl. Handwerkern. Das umfasst auch den Pikettdienst; findet dieser ausserhalb der Firma statt, gilt nur die Zeit des effektiven Einsatzes für die Berechnung.

Von 6–20 Uhr spricht man von Tagesarbeit, von 20–23 Uhr von Abendarbeit (aber nicht Nacharbeit, siehe nachfolgend). Beginn und Ende der Arbeitszeit muss inkl. den Pausen innerhalb von 14 Stunden liegen.

Bei mehr als 5 Stunden täglicher Arbeitszeit muss eine unbezahlte Pause von 15 Minuten, bei mehr als 7 Stunden 30 Minuten und bei über 9 Stunden 60 Minuten Pause gewährt werden, sofern der Arbeitnehmer dazu den Arbeitsplatz verlassen kann, andernfalls ist die Pause zu bezahlen d.h. ist sie Teil der Arbeitszeit.

Schichtarbeit darf 10 Stunden inkl. Pausen nicht überschreiten.

Der Arbeitsweg gilt grundsätzlich nicht als Arbeitszeit. Ist der Einsatzort mit dem Arbeitsort nicht identisch, gilt die allfällige Differenz zum üblichen Arbeitsweg als Arbeitszeit.

Schwangere dürfen maximal 9 Stunden pro Tag arbeiten, ab dem 6. Schwangerschaftsmonat maximal 4 Stunden bei stehender Tätigkeit. Allen Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren (einmal pro Woche kann dies nur 8 Stunden sein). Über das Wochenende müssen einmal zusammenhängend 35 Stunden Ruhezeit gewährleistet werden.

Überstunden sind jene Arbeitsstunden, die die vereinbarte Arbeitszeit überschreiten. Sie werden entweder kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25 % entschädigt, sofern der Zuschlag nicht schriftlich im Arbeitsvertrag wegbedungen wurde.

Bei der normalen 40-Stunden-Woche (wöchentliche Höchstarbeitszeit ist 45 bzw. 50 Stun-

den) dürfen maximal 8 Überstunden geleistet werden, die Höchstarbeitszeit kann bei witterungsbedingtem Ausfall oder starken saisonalen Schwankungen um 4 Stunden erhöht werden.

Überzeit, jene Arbeitszeit, die ausnahmsweise über der gesetzlichen Höchstarbeitszeit liegt (je nach Branche zwischen 45 und 50 Stunden), kann innerhalb der folgenden 14 Tage eins zu eins kompensiert werden, sofern die Parteien diese Frist nicht bis maximal 12 Monate ausdehnen. Falls sie ausbezahlt wird, ist ein Zuschlag von 25 % geschuldet.

Die Überzeit darf pro Tag nicht mehr als 2 Stunden und 170 Stunden pro Kalenderjahr betragen. Überzeitarbeit ist nur als Tages- und Abendarbeitszeit und nur an Werktagen zulässig. Nur in Ausnahmefällen (bei Gefährdung von Leib und Leben, Naturkatastrophen oder der Rettung der Produktion) darf davon, d.h. in der Nacht oder an Sonntagen, abgewichen werden.

Nacht- und Sonntagsarbeit sind grundsätzlich bewilligungspflichtig.

Nacharbeit beginnt um 23 Uhr, endet um 6 Uhr und ist mit zusätzlichen 25 % zu entschädigen.

Sonntagsarbeit beginnt am Samstag um 23 Uhr und endet am Sonntag um 23 Uhr. Der Lohnzuschlag (nicht Zeitzuschlag) beträgt 50 %. Wenn die Sonntagsarbeit vorübergehend und nicht regelmässig ist, ist zudem eine Zeitkompensation, bei mehr als 5 Stunden ein Ersatzruhetag geschuldet.

Jeder Arbeitnehmer hat in der Schweiz Anspruch auf mindestens vier Wochen **Ferien**. Jugendliche bis zum 20. Altersjahr und über 50-jährige haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien, über 60-jährige auf 6 Wochen.

Ein **Feiertag**, der in die Ferien fällt, wird nicht als Ferientag angerechnet. Dafür kann ein Feiertag, der auf ein arbeitsfreies Wochenende (Samstag oder Sonntag) fällt, nicht kompensiert werden.

Ferienansprüche verfallen am Jahresende nicht und eine Abrede, dass bis Ende April des Folgejahres nicht bezogene Ferien verfallen, ist ungültig. Ferienansprüche können aber – in der Regel nach 5 Jahren – verjähren.

Vom Papiertiger zum Gesetz mit Biss

Im Herbst 2020 wurde das neue Datenschutzgesetz (revDSG) verabschiedet und die Referendumsfrist ist sodann im Januar 2021 ungenutzt abgelaufen. Da die Vernehmlassungsfrist für die revidierten Verordnungen zum revDSG (revVDSG) noch bis am 14. Oktober 2021 dauert und damit die finalen Versionen der revVDSG noch ausstehend sind, ist damit zu rechnen, dass das neue Gesetz erst in der zweiten Hälfte 2022 in Kraft treten wird. Da es keine Übergangsfristen geben wird, sind bereits heute die Vorarbeiten für die erforderlichen Anpassungen am Datenschutz-Setup vorzunehmen.

Das revDSG bezweckt den Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte von natürlichen Personen, die sich in der Schweiz befinden und deren Daten durch Private oder den Staat bearbeitet werden. Daten von juristischen Personen sind neu nicht mehr geschützt.

Vier Punkte, die Sie bzw. Ihr KMU unbedingt über das revDSG wissen müssen:

1. Sind kleine Unternehmen ausgenommen?

Nein. Alle Unternehmen, die Personendaten bearbeiten, unterstehen dem revDSG. Das bedeutet, dass sich grundsätzlich jedes Unternehmen unabhängig von seiner Grösse mit dem Thema auseinandersetzen sollte, denn jedes Unternehmen verfügt über eine Vielzahl von Personendaten.

2. Was muss ein KMU nun tun?

Zunächst sind eine Bestandsaufnahme der Bearbeitung von Personendaten im Unternehmen und eine Risikobewertung notwendig, um die Anforderungen an die Datenschutz-Compliance zu bestimmen. Ausserdem können mittels Soll-Ist-Vergleich die erforderlichen Umsetzungsarbeiten identifiziert werden. Höhere Compliance-Anforderungen liegen z.B. vor, wenn Unternehmen eine grosse Menge an Personendaten bearbeiten oder bei Unternehmen die besonders schützenswerte Personendaten bearbeiten.

Zudem muss ein KMU, dessen Datenbearbeitung ein Risiko für Verletzungen der Per-

sönlichkeit der betroffenen Personen mit sich bringt, in jedem Fall ein Datenverarbeitungsverzeichnis führen. Besteht dieses Risiko nicht, so sind Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern von dieser Pflicht ausgenommen.

3. Was ist betreffend Datenschutzerklärung zu beachten?

Neu muss jedes Unternehmen eine Datenschutzerklärung haben, da die betroffene Person bei der Beschaffung von Personendaten über die Datenbearbeitung informiert werden muss. Diese Mindestinformativpflicht ist strafbewehrt.

In der Datenschutzerklärung muss mindestens über folgende Punkte informiert werden:

- die Identität und Kontaktdaten des Verantwortlichen
- der Bearbeitungszweck
- falls Daten nicht bei der betroffenen Person beschafft werden: Die Kategorien der Daten
- falls Daten an Dritte bekanntgegeben werden: Der Empfänger oder die Kategorien von Empfängern
- falls Daten ins Ausland übermittelt werden: Der Staat, in den die Daten übermittelt werden und ggf. zusätzliche Garantien, falls das Datenschutzniveau in diesem Land nicht ausreichend ist

4. Was sind die Folgen eines Verstosses gegen das revDSG?

Im Falle eines Verstosses gegen das revDSG drohen Sanktionen in Form von Bussgeldern bis CHF 250'000. Im Gegensatz zur DSGVO (EU-Datenschutz-Grundverordnung) richten sich die Sanktionen unter dem revDSG nicht gegen das fehlbare Unternehmen, sondern gegen die für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortliche natürliche Person (z.B. Geschäftsführer oder VR).

Es ist klar, dass der bisherige Papiertiger neu Zähne kriegt und wir daher allen KMU empfehlen, sich auf das revDSG vorzubereiten.

Covid-19-Kredite – Einschränkung der unternehmerischen Freiheit

Innert kurzer Zeit wurde im letzten Jahr das Covid-19-Kreditprogramm auf die Beine gestellt. Auf Grund einer Selbstdeklaration wurden die Kredite ohne grosse Prüfung umgehend ausbezahlt. Die Organe sind dafür verantwortlich, dass der Kreditantrag rechtmässig erfolgte. Auf die Vorgaben, dass überhaupt ein Kredit beantragt werden konnte, gehen wir nachfolgend nicht ein, aufgezeigt werden die **Chancen und Pflichten der Organe nach Erhalt eines Kredites**. Ein solcher Kredit schränkt die unternehmerische Freiheit stark ein. Diese Covid-19-Kredite sind nicht zu verwechseln mit Geldern aus dem Härtefallprogramm (à-fonds-perdu oder als Darlehen).

Das Bundesgesetz über Kredite mit Solidarbürgschaft infolge des Coronavirus wurde am 18. Dezember 2020 erlassen und löst die Verordnung ab. Ziel solcher durch die Solidarbürgschaft gesicherten Kredite ist die Sicherstellung der Liquiditätsbedürfnisse infolge der Corona-Pandemie. Entsprechend regelt das Gesetz auch klar die unzulässige Verwendung. Die Mitglieder des obersten Verwaltungs- oder Leitungsorgans sowie alle mit der Geschäftsführung betrauten Personen sind persönlich für die absichtliche oder fahrlässige Verletzung der zulässigen Kreditverwendung verantwortlich. Die Erwirkung eines Kredites unter falschen Angaben oder die unzulässige Verwendung kann mit Busse bis zu CHF 100'000 bestraft werden, sofern nicht sogar eine schwere Straftat vorliegt. Stellt die Revisionsstelle eine Verletzung fest, so setzt sie eine angemessene Frist zur Wiederherstellung, ansonsten hat sie die Generalversammlung zu informieren. Bei Untätigkeit des Verwaltungsrates ist die Bürgschaftsorganisation zu informieren.

Während der Dauer der Solidarbürgschaft ausgeschlossen sind:

- Dividenden und Tantiemen sowie Rückerstattung von Kapitaleinlagen

- Die Gewährung oder Rückzahlung von Darlehen an Inhaber und nahestehende Personen (Ausnahme u.a. bei Altdarlehen unter Gruppengesellschaften möglich wenn Amortisation vertraglich vereinbart wurde)
- Die Übertragung der Mittel an nahestehende Gruppengesellschaften
- Die Übertragung von Rechten und Pflichten aus dem Kredit (Ausnahme Fusionen nach FusG)

Bezüglich Verpflichtungen aus gleichzeitig oder nach Covid-19-Krediten aufgenommenen Bankkrediten bestehen keine Einschränkungen. Ein Rangrücktritt auf einen verbürgten Kredit ist nur gültig, wenn die Bürgschaftsorganisation dem Rangrücktritt vorgängig zugestimmt hat. Covid-19-Kredite sind Fremdkapital. Für die Berechnung von Kapitalverlust und Überschuldung werden sie vorerst allerdings nicht als Fremdkapital berücksichtigt.

Gemäss dem Solidarbürgschaftsgesetz sind ab dem 19. Dezember 2020, auch wieder **Neu- und Erweiterungsinvestitionen in das Anlagevermögen** zulässig. Die Laufzeit der Kredite beträgt acht Jahre und kann auf maximal zehn Jahre verlängert werden. Aktuell liegt die Verzinsung bei 0%. Es ist nicht ausgeschlossen, dass im Verlaufe der Laufzeit eine Verzinsung beschlossen wird.

Die Auflagen des Solidarbürgschaftsgesetzes schränken die Flexibilität eines Unternehmens ein. Um nicht mehr daran gebunden zu sein, kann der Covid-19-Kredit auf freiwilliger Basis vorgängig zurückbezahlt werden, wobei auch genehmigte, aber nicht bezogene Darlehen schriftlich gekündigt werden müssen. Auch eine Umschuldung in ein normales, unverbürgtes Kreditverhältnis kann in Frage kommen. Der mittelfristigen **Liquiditätsplanung** durch die verantwortlichen Personen kommt somit eine hohe Bedeutung auf dem Weg zur unternehmerischen Freiheit zu.