

Wir können die Windrichtung nicht bestimmen

Aber wir können helfen, die Segel richtig zu setzen.

Bei mehr als 10 Vollzeitstellen ist eine Revision verpflichtend

Eine Jahresrechnung und die Gewinnverwendung können für ungültig erklärt werden, wenn eine Gesellschaft zu Unrecht von einem Opting-out Gebrauch macht. Dies kann passieren, wenn die Gesellschaft ursprünglich auf eine Revision verzichtet hat, später jedoch die Voraussetzungen hierfür nicht mehr erfüllt – etwa, weil sie die kritische Grösse von mehr als zehn Vollzeitstellen überschreitet. Auch Unternehmenswachstum oder die Akquisition einer Beteiligung können dazu führen, dass die Voraussetzungen für ein Opting-out wegfallen. In solchen Fällen besteht eine gesetzliche Revisionspflicht, und ohne Revisionsbericht sind Beschlüsse zur Jahresrechnung und Gewinnverwendung ungültig.

Um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden, sollten Verwaltungsräte die Revisionspflicht regelmässig überprüfen und sich bei Unsicherheiten rechtzeitig rechtlichen Rat einholen.

Dividenden ausrichten: achten Sie auf folgende Punkte

Dividenden dürfen nur aus dem **Bilanzgewinn** oder aus den **freien Reserven** ausgeschüttet werden. Die Generalversammlung muss die Gewinnverwendung und die Dividendenauszahlung genehmigen.

Bei einer revisionspflichtigen Gesellschaft muss der **Revisionsbericht** zur Jahresrechnung **vor** der Dividendenauszahlung vorliegen.

Im GV-Protokoll muss der **Zeitpunkt der Dividendenfälligkeit bestimmt sein**, sofern die Dividenden nicht sofort fällig sind.

Verrechnungssteuer: Innerhalb von 30 Tagen nach der Dividenden-Fälligkeit sind das Formular 103 bei einer AG und das Formular 110 bei einer GmbH auszustellen und der Eid.

Steuerverwaltung einzureichen. Das Einreichen des Formulars sollte per Einschreiben erfolgen, damit im Streitfall der Versand belegt werden kann.

Die **Verrechnungssteuer muss innerhalb von 30 Tagen** nach der Dividendenfälligkeit an das Steueramt überwiesen werden. Es erfolgt keine Rechnung, die Verrechnungssteuer ist eine **Selbstdenkularionssteuer**. Bei verspäteter Zahlung ist ohne Mahnung ein gesetzlicher Verzugszins von 5% geschuldet.

Feiertage: Wer hat Anspruch auf bezahlte freie Tage?

In der Schweiz ist der **1. August der einzige Feiertag**, der für alle gesetzlich geregelt ist. Die restlichen Feiertage werden von den Kantonen bestimmt und variieren zwischen 8 und 15 Feiertagen pro Jahr. An diesen Tagen haben Arbeitnehmende normalerweise frei, es sei denn, betriebliche Gründe erfordern Arbeit. Fällt ein Feiertag auf einen Arbeitstag, muss der Lohn weitergezahlt werden.

Homeoffice: Auch im Homeoffice gelten die Feiertagsregeln. Feiertage, die auf reguläre Arbeitstage fallen, sind bezahlt und frei, es sei denn, es wurde etwas anderes vereinbart.

Ferien: Feiertage, die in die Ferien fallen, werden nicht als Ferientage gezählt. Arbeitnehmende haben Anspruch auf einen zusätzlichen Ferientag. Dies gilt allerdings nur für Feiertage, die auf einen Werktag fallen.

Teilzeit: Für Teilzeitmitarbeitende mit festen Arbeitstagen gilt: Fällt ein Feiertag auf einen dieser Tage, haben sie frei und erhalten Lohn. Bei flexiblen Arbeitstagen wird der Feiertagsanspruch anteilmässig berechnet (z. B. bei 50 % Arbeitspensum: Anspruch auf 5 Feiertage bei 10 Feiertagen im Jahr).

Stundenlohn: Mitarbeitende im Stundenlohn haben normalerweise keinen Anspruch auf bezahlte Feiertage. Stattdessen wird oft ein Zuschlag von ca. 3.2 % auf den Bruttolohn ausbezahlt, um Feiertage auszugleichen.

Um alle Mitarbeitenden gleich zu behandeln, werden Arbeitszeitmodelle wie Jahresarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit oder Arbeitszeitkonten angewendet. Diese sorgen dafür, dass Feiertage flexibel gehandhabt oder als Zeitguthaben verbucht werden können.

Neue Fristregelung bei Monatsfristen

Bei Monatsfristen beginnt neu die Frist **mit dem Tag der Zustellung** und nicht mehr erst am Folgetag zu laufen.

Bisher wurden Monatsfristen gleich berechnet wie Tagesfristen, d.h., der Fristenlauf begann erst am Tag **nach** der Zustellung.

Das Bundesgericht kommt nun zum Schluss, dass eine **Monatsfrist am Tag des „fristauslösenden Ereignisses“ beginnt** und nicht am Folgetag. Das hat zur Folge, dass sich Monatsfristen um einen Tag verkürzen. (BGE 5A_691/2023 vom 24.8.2024)

Outlook-Kalendereinträge sind als Nachweis von Überstunden und Überzeit untauglich

Überstunden und Überzeiten sind häufig Thema arbeitsrechtlicher Streitigkeiten. Grundsätzlich muss der Mitarbeitende, der Überstunden geltend machen will, diese nachweisen.

In einem Fall vor dem Arbeitsgericht Zürich forderte ein Arbeitnehmer die Bezahlung von nicht abgegoltener Überzeit. Das Gericht lehnte die Klage ab, da die Darstellung der Arbeits- und Überstunden unzureichend war. Der Arbeitnehmer führte nur runde Stunden pro Tag auf, ohne genaue Angaben zu Arbeitsbeginn, Pausen oder Projekten. Solche detaillierten Informationen wären jedoch notwendig gewesen.

Das Gericht entschied, dass Outlook-Kalendereinträge kein ausreichender Nachweis für Arbeitsstunden sind, da Kalender eher als Planungsinstrument dienen und oft von der tatsächlichen Arbeitszeit abweichen.

Ab Juni 2025 gilt in der EU das Gesetz zur digitalen Barrierefreiheit

Digitale Barrierefreiheit bezieht sich auf die Gestaltung und Entwicklung von digitalen Produkten, wie Webseiten, elektronische Dokumente und Plattformen, die für alle Menschen zugänglich und nutzbar sein sollen. Die digitale Barrierefreiheit hilft Menschen mit verschiedenen Arten von Einschränkungen, indem sie digitale Inhalte, Produkte und Plattformen für sie zugänglicher macht. Dies betrifft vor allem:

- Seh- und Hörbehinderung
- Motorische und kognitive Einschränkungen
- Farbenblindheit.

Das Gesetz gilt in der EU für

- **Öffentliche Stellen:** Alle öffentlichen Stellen müssen ihre digitalen Angebote barrierefrei gestalten.
- **Unternehmen:** Wenn ein Unternehmen Produkte oder Dienstleistungen anbietet, die für die Öffentlichkeit zugänglich sind, müssen diese die Barrierefreiheitsanforderungen erfüllen. Dies kann beispielsweise gelten für Onlineshops (B2C) oder auch Dienstleistungen, die im elektronischen Geschäftsverkehr erbracht werden, z.B. von Banken, Versicherungen, Verkehrsbetrieben und Telekommunikationsanbietern.

Ausnahmen: Kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden brauchen die Barrierefreiheit nicht umzusetzen.

Achtung: Bei Nicht-Einhalten können Bussgelder bis zu € 100'000 verhängt werden.

Das Gesetz ist auch für Schweizer Unternehmen relevant, die in der EU beziehungsweise in Deutschland Produkte und Dienstleistungen anbieten.

Bundesgesetz zur Besteuerung von Telearbeit tritt in Kraft

Der Bundesrat hat das neue Bundesgesetz zur Besteuerung der Telearbeit im internationalen Verhältnis per 1. Januar 2025 in Kraft gesetzt. Es ermöglicht die Besteuerung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern, die Telearbeit im Ausland verrichten.

Das neue Gesetz stellt sicher, dass die Schweiz das Recht behält, das Einkommen von im Ausland lebenden Mitarbeitenden, die für Schweizer Unternehmen tätig sind, zu besteuern.

Früherer Arbeitsbeginn bedeutet das Ende der Mutterschaftsentschädigung

Viele Mütter und Arbeitgeber wissen es nicht: Wenn eine Frau während ihres Mutterschaftsurlaubs wieder einer Erwerbstätigkeit nachgeht, endet der Anspruch auf die staatliche Mutterschaftsentschädigung **per sofort** – unabhängig davon, wie viel sie arbeitet.

Das gilt auch für **nebenberufliche Tätigkeiten** im Gemeinderat, bei der Kirchenpflege, im Verein oder einem Verwaltungsrat: Erhält die Frau für diese Tätigkeiten eine AHV-pflichtige Entschädigung wie zu Beispiel ein Sitzungsgeld, wird das als Erwerbstätigkeit gewertet und die Mutterschaftsentschädigung endet sofort, **auch für die Haupttätigkeit**.

Zulässige Mietzinserhöhung nach Renovationsarbeiten

Um zu berechnen, wie viel die Miete nach einer Wohnungssanierung erhöht werden darf, müssen die wertsteigernden Investitionen mit dem gleichen Zinssatz berechnet werden, der auch für den zulässigen Ertrag bei der Prüfung des Anfangsmietzinses gilt. Der zulässige Ertrag darf 2% über dem Referenzzinssatz liegen, solange dieser 2% oder weniger beträgt. Laut Bundesgericht ist eine monatliche Miete von CHF 1'117 für eine 5-Zimmer-Wohnung in Genf auf dieser Grundlage nicht als zu hoch anzusehen. (Quelle: BGE 4A_75/2022)

Impressum

Newsletter

erscheint monatlich

Herausgeber

Credor AG Treuhand
Railcenter, Säntisstr. 2
CH-9500 Wil

Telefon: 071 914 71 71

E-Mail: info@credor.ch

Internet: www.credor.ch

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