

COVID-19

Treuhand Stübi

Treuhand Stübi AG
 Belpbergstrasse 4 | 3125 Toffen
 T +41 (0)31 810 60 00
 F +41 (0)31 810 60 01
 www.treuhand-stuebi.ch
 info@treuhand-stuebi.ch

EIN AKTUELLER ÜBERBLICK

Die Corona-Pandemie hat uns weiterhin im Griff. Wir zeigen auf, welche Aspekte für Unternehmen und Privatpersonen relevant sind.

Homeoffice

Per 18. Januar 2021 hat der Bund viele Arbeitnehmer für geraume Zeit zum Homeoffice verpflichtet. Arbeitgeber müssen während dieser Zeit betroffenen Arbeitnehmern die zur Arbeit notwendigen Geräte und Materialien zur Verfügung stellen. Nutzen diese ihre eigenen Geräte, sind sie vom Arbeitgeber angemessen zu entschädigen, ausser es ist etwas anderes vereinbart. Die Verordnung hält aber ausdrücklich fest, dass es für Arbeitnehmer keine Entschädigung für Strom-, Miet- oder Internetkosten gibt. Kosten hingegen, die auch im Büro anfallen würden, zum Beispiel für Papier oder Porti, muss der Arbeitgeber bezahlen. Aufgepasst bei der Steuererklärung 2020: Die Kantone handhaben die Abzüge für Berufsauslagen und Homeoffice unterschiedlich (Wegleitung beachten). Die Vorschriften des Arbeitsgesetzes hinsichtlich Ruhezeiten, Nacht- und Sonntagsarbeit oder Gesundheitsschutz gelten auch im Homeoffice.

Kurzarbeit und Erwerbsersatz

Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung gilt bis 30. Juni 2021 (Stand bei Redaktionsschluss). Berechtigt sind neben unbefristet angestellten Personen auch Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen, temporär Angestellte und Lernende sowie Mit-

arbeitende auf Abruf. Bei Löhnen bis 3470 Franken beträgt die Kurzarbeitsentschädigung 100 Prozent. Die Entschädigung für Löhne von 3470 bis 4340 Franken beträgt 3470 Franken. Für darüber hinausgehende Löhne wird eine Kurzarbeitsentschädigung von 80 Prozent ausgerichtet.

Seit dem 17. September 2020 kann in bestimmten Situationen Corona-Erwerbsersatz erneut beantragt werden. Anrecht auf eine Entschädigung haben:

- Eltern mit Kindern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung der Kinder nicht mehr gewährleistet ist.
- Personen, die wegen einer Quarantänemassnahme ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen.
- Selbständigerwerbende, die auf Anordnung des Kantons oder des Bundes den Betrieb schliessen müssen oder einen Erwerbsausfall erleiden.
- Selbständigerwerbende, die vom behördlichen Verbot einer oder mehrerer Veranstaltungen betroffen sind.

Ein Anrecht auf Erwerbsausfallentschädigung haben auch Personen in einer arbeitgeberähnlichen Stellung bei Betriebschliessung, Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung bei einem Veranstaltungsverbot (z. B. GmbH- oder AG-Inhaber) sowie Selbständigerwerbende und

INHALT

- COVID-19: Ein aktueller Überblick
- Vaterschaftsurlaub: Was ist zu tun?
- Erbrecht: Wissenswertes zur Willensvollstreckung
- Kurznews

«Alles ist in Bewegung. Das macht es schwierig, sich zu orientieren.»

Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung mit einer massgeblichen Umsatzeinbusse; Letztere muss im Vergleich zum Umsatzdurchschnitt der Jahre 2015 bis 2019 mindestens 55 Prozent (bis 18. Dezember 2020) bzw. 40 Prozent (ab 19. Dezember 2020) betragen.

Härtefallregelung

Die Härtefallregelung können Unternehmen beanspruchen, wenn der Umsatzausfall im Jahr 2020 oder in den letzten zwölf Monaten mindestens 40 Prozent beträgt oder das Unternehmen seit dem 1. November 2020 während mindestens 40 Kalendertagen behördlich geschlossen wurde. Ein Antrag auf Härtefallhilfe kann bei den Kontaktstellen der Kantone gestellt werden, unter <https://covid19.easygov.swiss/haertefaelle/>.

Kündigungsfristen

Viele Unternehmen befinden sich aufgrund der Pandemie in einer schwierigen

Lage. Sind alle Möglichkeiten wie Kurzarbeit, Kredit und Härtefallhilfen ausgeschöpft, bleibt manchem Arbeitgeber nichts anderes übrig, als Mitarbeitende zu entlassen. Aufgrund von COVID-19 ausgesprochene Kündigungen, weil zum Beispiel der Betrieb geschlossen wurde oder der Umsatz eingebrochen ist, sind arbeitsrechtlich möglich, ausser sie sind missbräuchlich. Es gelten die üblichen arbeitsvertraglich festgehaltenen oder andernfalls die gesetz-

lichen Regelungen. Auch während einer Kurzarbeitsphase kann gekündigt werden. Ist dies der Fall, erhält der entsprechende Mitarbeitende aber bis zum Ende der Kündigungsfrist wieder den vollen Lohn. Ist ein Mitarbeiter an Corona erkrankt, unterliegt eine Kündigung – wie auch sonst im Krankheitsfall – einer Sperrfrist. Die Kündigung von besonders gefährdeten Arbeitnehmern hingegen ist missbräuchlich.

Generalversammlung 2021

Das behördliche Verbot betrifft auch Generalversammlungen. Unabhängig von der Dauer des Verbotens können Generalversammlungen bis zum 31. Dezember 2021 gemäss COVID-19-Verordnung 3 deshalb auf schriftlichem Weg durchgeführt werden. Grundsätzlich besteht auch die Möglichkeit, bei der zuständigen kantonalen Behörde eine Bewilligung für die Durchführung einer physischen Generalversammlung einzuholen. Der Veranstalter muss der Behörde dafür ein Schutzkonzept vorlegen.

VATERSCHAFTSURLAUB

WAS IST ZU TUN?

Seit dem 1. Januar 2021 haben frischgebackene Väter Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Was muss man als Arbeitgeber dazu wissen?

Die Berechtigung für eine Vaterschaftsentschädigung gilt für Arbeitnehmer wie auch Selbständige. Voraussetzung ist, dass der Betroffene der rechtliche Vater des Neugeborenen ist oder dies in den sechs Monaten nach der Geburt wird (durch Heirat oder Anerkennung der Vaterschaft). Auch muss der frischgebackene Vater während neun Monaten direkt vor der Geburt des Kindes obligatorisch AHV-versichert und in dieser Zeit mindestens fünf Monate erwerbstätig gewesen sein. Der Vaterschaftsurlaub muss nicht direkt nach dem freudigen Ereignis bezogen werden. Er steht dem Vater innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt zu: am Stück oder als Einzeltage.

Die Handhabung

Das Unternehmen muss dem Vater zehn arbeitsfreie Tage gewähren und hat für diese Zeit Anspruch auf 14 Taggelder. Es ist Sache des Arbeitgebers, bei der Ausgleichskasse – welche auch die EO-Beiträge abrechnet – den Antrag auf die Vaterschaftsentschädigung zu stellen. Der Antrag sollte aber erst gestellt werden, wenn der Arbeitnehmer den ganzen Vaterschaftsurlaub bezogen hat und der Arbeitgeber dies mit dem Antrag bestätigen kann. Die Auszahlung der Vaterschaftsentschädigung erfolgt dann nachgelagert



Vaterschaftsurlaub: innert sechs Monaten nach der Geburt zu beziehen.

und einmalig, entweder direkt an den Arbeitnehmer oder an den Arbeitgeber. Der Vaterschaftsurlaub wird zusätzlich zu den vertraglich vereinbarten Ferien gewährt; der Arbeitgeber darf die Ferien nicht kürzen. Falls der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in den sechs Monaten nach der Geburt des Kindes kündigt und der Vater noch nicht den gesamten Vaterschaftsurlaub bezogen hat, verlängert sich die Kündigungsfrist um die Anzahl der verbleibenden Vaterschaftsurlaubstage.

Berechnung und Finanzierung

Die Entschädigung für den Verdienstaufschlag beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der

Geburt des Kindes, höchstens aber 196 Franken pro Tag. Für zwei Wochen Urlaub werden 14 Taggelder ausbezahlt, was einen Höchstbetrag von 2744 Franken ergibt. Väter, die Teilzeit arbeiten, haben Anspruch auf zehn Vaterschaftsurlaubstage gemäss ihrem Beschäftigungsgrad. Finanziert werden die Vaterschaftsurlaubstage über die EO. Konkret bedeutet dies, dass sich der Beitrag an die EO seit dem 1. Januar 2021 auf 0,50 Prozent (vorher 0,45 Prozent) erhöht hat. Bezüglich Sozialversicherungsbeiträgen wird die Vaterschaftsentschädigung gleich behandelt wie der Lohn. Das heisst, es fallen die gleichen Beiträge an AHV/IV, EO und (bei Arbeitnehmern) Arbeitslosenversicherung an.

WISSENSWERTES ZUR WILLENSVOLLSTRECKUNG

Gesetzliche und testamentarisch eingesetzte Erben bilden automatisch eine Erbengemeinschaft. Entscheide über die Aufteilung und Verwaltung des Erbes müssen die Beteiligten gemeinsam fällen – und zwar einstimmig.

Wer sicherstellen möchte, dass sein letzter Wille im gewünschten Sinn umgesetzt wird, bestimmt mit Vorteil zu Lebzeiten einen Willensvollstrecker.

Der Tod eines Angehörigen ist für die Hinterbliebenen mit vielerlei Aufgaben verbunden. Eine davon ist, den Nachlass zu ordnen und aufzuteilen. Die administrativen Aufgaben und die rechtlichen Fragen, die dabei auf die Erben zukommen, können schon einmal zu viel werden. Dies umso mehr, wenn es zu Streit kommt oder wenn der Nachlass komplex ist. Insbesondere wenn Liegenschaften, unterschiedliche Vermögensanlagen oder ein Unternehmen vererbt werden, kann die Einsetzung eines Willensvollstreckers die Erben entlasten.

Sorgfältige Auswahl

Einen Willensvollstrecker bestimmt man als Erblasser entweder im Testament oder im Erbvertrag. Grundsätzlich kann eine natürliche oder eine juristische Person mit dieser Aufgabe betraut werden. Idealerweise wählt man als Erblasser jemanden, der fachlich versiert ist, die Verhältnisse des Nachlasses gut kennt und – dank seiner Kompetenz und einer gewissen Neutralität – die Interessen des Verstorbenen möglichst reibungsfrei durchsetzen kann. Kommt es zum Streit zwischen den Erben, muss der Willensvollstrecker schlichten. Eine Absetzung durch die Erben ist nur dann möglich, wenn der Willensvollstrecker seine Pflicht verletzt oder ein Interessenkonflikt besteht. Die Erben können ihm nicht einfach kündigen, sie müssen ein Absetzungsverfahren bei der Aufsichtsbehörde einleiten.

Vielfältige Aufgaben

Der Willensvollstrecker setzt den letzten Willen des Erblassers um. Dafür stellt er als Erstes ein Inventar auf, das er laufend nachführt. Er verwaltet die Erbschaft bis zur Teilung und muss darauf achten, dass das Vermögen erhalten bleibt. Er bezahlt die Schulden des Erblassers inklusive der Todesfallkosten und treibt offene Forderungen ein. Zur Verwaltung gehören auch die laufenden Geschäfte, beispielsweise muss er sich um den Unterhalt von Liegenschaften kümmern, laufende Verträge kündigen oder allenfalls die Liquidation einer Einzelunternehmung umsetzen. Er ist verantwortlich für die Erstellung der



Kommt es zum Streit zwischen den Erben, muss der Willensvollstrecker schlichten.

Steuererklärung bis zum Todestag und richtet Vermächtnisse aus.

Gleichzeitig bereitet er die Erbteilung vor und erstellt einen Teilungsvorschlag – oder allenfalls mehrere. Dabei orientiert er sich am Testament oder am Erbvertrag. Ist hier nichts festgelegt, erstellt er den Teilungsvorschlag gemäss den gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen. Sinnvollerweise berücksichtigt der Willensvollstrecker dabei auch die Wünsche der Erben, die dem Teilungsvorschlag letztlich einstimmig zustimmen müssen. Werden sich die Erben nicht einig, erstellt der Willensvollstrecker den Teilungsvorschlag nach eigenem Ermessen. Ist eine Einigung nicht möglich, muss die Teilung gerichtlich durchgesetzt werden.

Befugnisse und Kosten

Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Willensvollstrecker weitreichende Befugnisse; er ist Ansprechpartner für Behörden oder Banken und hat alleinigen Zugriff auf die Bankkonten. Er kann für die Erfüllung seiner Aufgaben weitere Fach- oder Hilfspersonen (z. B. Anwalt, Sekretariat) beiziehen. Er ist den Erben gegenüber auskunftspflichtig und muss mindestens einmal jährlich eine Zwischenabrechnung sowie nach der endgültigen Teilung eine Schlussabrechnung erstellen.

Der Willensvollstrecker hat Anspruch auf eine angemessene Vergütung, dazu zählen auch Spesen und persönliche Auslagen. Angemessen ist ein Honorar, wenn es sich um effektiven Aufwand und einem berufsüblichen Stundenansatz orientiert und die Komplexität und den Schwierigkeitsgrad des Nachlasses berücksichtigt.

Erbe ausschlagen?

Es gibt verschiedene Gründe, eine Erbschaft auszuschlagen. Einer davon können vorhandene Schulden sein, die man – wie das Vermögen auch – miterbt. Um ein Erbe auszuschlagen, hat der Begünstigte drei Monate Zeit. Wenn unklar ist, ob ein Erbe überschuldet ist, ist es sinnvoll, ein (kostenpflichtiges) öffentliches Inventar zu verlangen. Die Frist dafür beträgt einen Monat nach Kenntnis des Todesfalls. Ein Erbe kann allerdings möglicherweise weiterhin für die Schulden haftbar sein, wenn er innerhalb der letzten fünf Jahre vor dem Tod eines Erblassers einen Erbvorbezug oder eine Schenkung erhalten hat.

REVISION DATENSCHUTZGESETZ

Das revidierte Datenschutzgesetz wurde am 25. September 2020 im Parlament verabschiedet. Es tritt zwar frühestens 2022 in Kraft, gewisse Vorbereitungen lohnen sich aber jetzt schon.

Die Grundprinzipien des Datenschutzes ändern sich mit der Revision nicht. Aber das angepasste Gesetz enthält neue Informations- und Dokumentationspflichten, beispielsweise die Pflicht zum Führen von Datenbearbeitungs-Inventaren, eine Meldepflicht bei Datenverlusten und anderen Sicherheitsverstössen sowie die Pflicht zur Vornahme von Datenschutz-Folgenabschätzungen. Es ist nicht strenger als die Datenschutz-Grundverordnung der EU (DSGVO), aber auch nicht identisch. Für Personen, deren Daten betroffen sind, wird es künftig einfacher, die Herausgabe der eigen-

nen Daten von einem Unternehmen zu verlangen. Als Unternehmen ist man gut beraten, schon jetzt seine Datenschutzerklärung zu überprüfen und allenfalls anzupassen, insbesondere hinsichtlich der Personendaten. Sie müssen ein Verzeichnis der Datenbearbeitungen erstellen. Auch Verträge müssen auf die neuen Vorgaben überprüft werden. Es müssen ein Prozess zur Datenschutz-Folgenabschätzung sowie ein Prozess zur Meldung und Bearbeitung von Verletzungen der Datensicherheit eingeführt und gegebenenfalls ein Datenschutzberater ernannt werden.



Es werden immer mehr persönliche Daten erfasst. Das ruft nach einem besseren Schutz und mehr Transparenz.

HABEN SIE NOCH INHABERAKTIEN?

Für Unternehmen, die es versäumt haben, ihre Inhaberaktien in Namenaktien umzuwandeln, wird die Zeit knapp.

Wenn die Inhaberaktien Ihres Unternehmens an einer Börse kotiert oder als Bucheffekten ausgestaltet sind, sind sie weiterhin zulässig. Trifft beides nicht zu, müssen Sie die Inhaberaktien bis spä-

testens 30. April 2021 in Namenaktien umwandeln. Versäumen Sie diese Frist, werden die Inhaberaktien vom Handelsregister zwangsumgewandelt. Dies führt zu einem Hinweis im Handelsregister.

Herausgeber

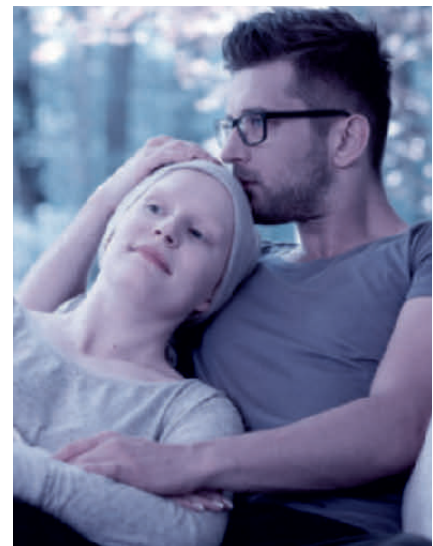
TREUHAND|SUISSE Schweizerischer Treuhänderverband
Sektionen Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz, Zentralschweiz und Zürich

Erscheinungsweise: 3 × jährlich

BETREUUNGS-URLAUB

Im Windschatten des Vaterschaftsurlaubs (siehe Seite 2) ist auf Anfang 2021 auch ein Anspruch auf **Betreuungsurlaub in Kraft getreten.**

Seit dem 1. Januar 2021 haben Arbeitnehmer, die ein Familienmitglied oder den Lebenspartner mit gesundheitlicher Beeinträchtigung betreuen, einen zusätzlichen Urlaubsanspruch. Er umfasst einen maximal dreitägigen bezahlten Urlaub pro Ereignis und maximal zehn Tage pro Jahr (Art. 329g OR). In einem zweiten Schritt haben ab dem 1. Juli 2021 auch Eltern eines schwer kranken oder verunfallten Kindes innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten Anspruch auf einen Betreuungsurlaub, der über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigt wird (Art. 329h OR). Sind beide Eltern erwerbstätig, können maximal je sieben Wochen Betreuungsurlaub bezogen werden, ist nur eine Person erwerbstätig, sind es maximal 14 Wochen. Die Rahmenfrist läuft ab dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.



Die Betreuung eines Familienmitglieds mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung wird etwas einfacher.

Haben Sie Fragen zu den behandelten Themen oder anderen Treuhandbelangen? Wenden Sie sich an einen Treuhandprofi und achten Sie bei der Wahl auf das Signet TREUHAND|SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.