

RECHTLICHE NEUERUNGEN PER 2021

Im Jahr 2021 treten auf Bundesebene neue Erlasse oder Änderungen bestehender Bestimmungen in Kraft, die den unternehmerischen Alltag direkt oder indirekt beeinflussen (können). Das Institut Treuhand und Recht hat Ihnen eine Auswahl davon als Übersicht zusammengestellt.

1. Unternehmensrecht

Das bereits am 1. November 2019 in Kraft getretene Bundesgesetz zur Umsetzung von Empfehlungen des Globalen Forums über Transparenz und Informationsaustausch für Steuerzwecke erlaubt Inhaberaktien nur noch für börsenkotierte Gesellschaften oder wenn die Inhaberpapiere als Bucheffekten ausgestaltet sind. Am 30. April 2021 läuft die Frist zur Umwandlung von Inhaber- in Namenaktien aus. Gesellschaften mit unzulässigen Inhaberaktien haben noch bis zu diesem Datum Zeit, diese in Namenaktien umzuwandeln und die Statuten entsprechend anzupassen. Am 1. Mai 2021 werden unzulässige Inhaberaktien von Gesetzes wegen in Namenaktien umgewandelt, und das Handelsregister trägt von Amtes wegen eine Bemerkung ein, dass die Belege vom Eintrag abweichende Angaben enthalten. Das Handelsregisteramt weist Anmeldungen anderer Statutenänderungen solange zurück, bis die Anpassung betreffend Umwandlung vorgenommen wurde. Ebenfalls bis am 30. April 2021 müssen Gesellschaften mit zulässigen Inhaberaktien im Handelsregister eintragen lassen, ob die Inhaberaktien börsenkotiert oder als Bucheffekten ausgestaltet sind.

Teilkraftsetzung neues Aktienrecht

Provisorische Nachlassstundung

Als Ersatz für die Covid-19-Stundung, die bis am 19. Oktober 2020 befristet war, setzte der Bundesrat vorzeitig die Anpassung des durch die Aktienrechtsrevision angepassten Art. 293a SchKG in Kraft. Seit 20. Oktober 2020 kann die provisorische Nachlassstundung auf Antrag des Sachwalters (oder des Schuldners) in begründeten Fällen neu um maximal vier auf insgesamt höchstens acht Monate Gesamtdauer verlängert werden.

Transparenzvorschriften für Rohstoffunternehmen

Auf den 1. Januar 2021 wurden die Transparenzvorschriften für Rohstoffunternehmen des neuen Aktienrechts in Kraft gesetzt. Ordentlich revisionspflichtige Unternehmen, die im Rohstoffbereich (Mineralien, Erdöl, Erdgas, Holz in Primärwäldern) tätig sind, müssen jährlich einen Bericht über Zahlungen an staatliche Stellen von mindestens CHF 100'000.- pro Jahr verfassen und

veröffentlichen. Die Transparenzvorschriften finden erstmals Anwendung auf das Geschäftsjahr 2022.

Geschlechterraichtwerte

Ebenfalls auf den 1. Januar 2021 treten die Vorschriften des neuen Aktienrechts betreffend Geschlechterraichtwerten in Kraft. Börsenkotierte Gesellschaften, die die Geschlechterraichtwerte im Verwaltungsrat (30%) und/oder in der Geschäftsleitung (20%) nicht erreichen, müssen im Vergütungsbericht die Gründe dafür sowie die getroffenen Massnahmen zur Förderung des untervertretenen Geschlechts angeben. Die Pflicht zur Berichterstattung gilt für den Verwaltungsrat spätestens ab dem Geschäftsjahr 2026 und für die Geschäftsleitung ab dem Geschäftsjahr 2031.

Modernisierung des Handelsregisters

Per 1. Januar 2021 treten die neuen Vorschriften über das Handelsregister in Kraft. Für Gebühren gilt neu uneingeschränkt das Kostendeckungs- und Äquivalenzprinzip, was zu tieferen Kosten für Handelsregistereinträge führt. Ab 2021 wird im Handelsregister systematisch die AHV-Versichertennummer für die Identifizierung natürlicher Personen verwendet, die sogenannte «Stampa-Erklärung» wird als separater Beleg abgeschafft, und die Abtretung von Stammanteilen einer GmbH zwischen Gesellschaftern wird teilweise von Formvorschriften befreit. Und künftig können auch bevollmächtigte Personen (Treuhand, Anwälte und Notare) eine Anmeldung für eine Rechtseinheit einreichen.

Covid-19-Kredite und Covid-19-GV

Die Covid-19-Solidarbürgschaftsverordnung wird in das Covid-19-Solidarbürgschaftsetz überführt. Die Covid-19-Solidarbürgschaft dauert höchstens fünf Jahre und die Kredite sind innerhalb dieser Zeit vollständig zu amortisieren. Die Zinssätze für Covid-19-Kredite können jeweils per 31. März (erstmalig per 31. März 2021) angepasst werden. Die Covid-19-Kredite dienen der Sicherstellung der Liquidität eines Unternehmens, deshalb sind während der Dauer eines laufenden Covid-19-Kredits gewisse Finanztransaktionen verboten: Ausschüttung von Dividenden und Tantiemen sowie Rückerstattung von Kapitaleinlagen, die Gewährung oder Rückzahlung von Darlehen von Gesellschaftern oder nahestehenden Personen (zulässig ist jedoch die Refinanzierung der Kontoüberzüge bei der kreditgebenden Bank und die Erfüllung von Verpflichtungen gegenüber einer Schweizer Gruppengesellschaft, wenn diese vor dem Covid-19-Kredit bestanden haben), das Zurückführen von Gruppendarlehen mittels Covid-19-Kredit und die Übertragung eines Covid-19-Kredits (Ausnahme: Erfüllung vorbestehende ordentliche Zins- und Amortisationszahlungen innerhalb einer Unternehmensgruppe). Sodann ist die Erklärung eines teilweisen oder vollständigen Rangrücktritts der Kreditgeberin (Bank) für einen Covid-19-Kredit nur gültig, wenn die Bürgschaftsorganisation vorgängig zustimmt. Für die Berechnung einer Überschuldung nach Art. 725 Abs. 2 OR werden Covid-19-Kredite nicht als Fremdkapital berücksichtigt.

Die Generalversammlung 2021 kann wie bereits die Generalversammlung 2020 noch einmal in elektronischer oder schriftlicher Form oder mit einem unabhängigen Stimmrechtsvertreter durchgeführt werden.

2. Arbeitsrecht

Vaterschaftsurlaub

Der an der Abstimmung vom 27. September 2020 angenommene Vaterschaftsurlaub tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Er wird über die EO finanziert, was zu einer Erhöhung des EO-Beitragssatz von 0,45 auf 0,5 Prozent führt. Das EO-Taggeld beträgt analog der Mutterschaftsentschädigung 80% des versicherten Verdienstes, maximal CHF 198.- pro Tag.

Arbeitnehmer haben neu einen gesetzlichen Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Dieser muss innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes wochen- oder tageweise bezogen werden, danach verfällt der Anspruch. Hat der Vater bei einer Arbeitgeberkündigung den Vaterschaftsurlaub noch nicht vollständig bezogen, verlängert sich die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage.

Betreuungsurlaub

Ab 1. Januar 2021 haben Arbeitnehmer, die ein Familienmitglied oder den Lebenspartner mit gesundheitlicher Beeinträchtigung betreuen, einen Anspruch auf einen maximal dreitägigen bezahlten Urlaub (maximal 10 Tage pro Jahr). Zusätzlich haben ab dem 1. Juli 2021 Eltern eines schwer kranken oder verunfallten Kindes (innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten) Anspruch auf einen 14-wöchigen Betreuungsurlaub, der über die EO entschädigt wird. Der zeitliche Kündigungsschutz im Arbeitsrecht wird auf die Dauer des Anspruchs auf Betreuungsurlaub, höchstens aber für sechs Monate ab Beginn der Rahmenfrist ausgedehnt.

Präzisierung der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen

Mit einer bereits per 1. November 2020 in Kraft getretenen Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz wurden die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen präzisiert und damit Unklarheiten in der Anwendung beseitigt. So wurde beispielsweise gemäss der bisherigen Praxis festgelegt, dass bei Auslandsentsätzen die Reisezeit in der Schweiz (resp. die Differenz zum normalen Arbeitsweg) als Arbeitszeit gilt. Erfolgt die Reise ganz oder teilweise in der Nacht oder am Sonntag, ist dafür keine Bewilligung erforderlich. Die Ruhezeit (11 Stunden) ist unmittelbar nach der Rückreise in die Schweiz zu gewähren. Zudem wird unter anderem neu definiert, dass die Arbeitswoche am Montag um 0 Uhr beginnt und am Sonntag um 24 Uhr endet.

Quellensteuerreform

Die revidierte Quellenbesteuerung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Mit ihr geht unter anderem eine Vereinheitlichung der Definition des quellensteuerpflichtigen Einkommens, der Anwendung der Tarifcodes einher (Tarifcode D fällt weg) und der Satzbestimmung für unregelmässige Arbeitszeiten (Stundenlohn) einher. Die Abrechnung erfolgt im Wohnsitz- oder Aufenthaltskanton des Arbeitnehmers. Zuständig für die gesamte Steuerperiode ist der Kanton, der Ende Jahr zuständig ist. Bezugsprovisionen für Arbeitgeber betragen neu maximal nur noch zwei (vorher drei) Prozent. Zudem besteht eine Steuerpflicht für faktische Arbeitgeber und für unzulässigen Personalverleih aus dem Ausland. Achtung: Bisherige Steuerrulings verlieren ihre Gültigkeit.

Detaillierte Auskunft gibt das [Kreisschreiben Nr. 45](#) (Quellenbesteuerung des Erwerbseinkommens von Arbeitnehmern).

Lohngleichheitsanalysen

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Arbeitgeber mit 100 oder mehr Arbeitnehmern (keine Vollzeitäquivalente) seit dem 1. Juli 2020 zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse. Diese muss spätestens bis am 30. Juni 2021 durchgeführt und bis spätestens am 30. Juni 2022 durch eine externe Stelle geprüft werden.

3. Sozialversicherungen und ELG-Reform

Diverse Sozialversicherungsbeiträge und Schwellenwerte werden auch 2021 an die Preis- und Lohnentwicklung angepasst resp. neue Sozialversicherungen (EO) eingeführt. So werden beispielsweise die AHV/IV-Minimal- und Maximalrenten, die Mindestbeiträge für Selbständigerwerbende sowie der BVG-Koordinationsabzug und die BVG-Eintrittsschwelle erhöht. Detaillierte Auskunft geben die Tabellen des Bundesamtes für Sozialversicherungen und die [Zusammenstellung von TREUHAND|SUISSE](#).

Die Reform der Ergänzungsleistungen tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Mit ihr wird unter anderem eine Rückerstattungspflicht aus dem Nachlass auf Beträgen von über CHF 40'000.- eingeführt. Beträgt der Nachlass einer verstorbenen Person, die Ergänzungsleistungen bezogen hat, mehr als CHF 40'000.-, müssen die Erben die rechtmässig bezogenen Ergänzungsleistungen aus dem Nachlass zurückerstatten.

TREUHAND|SUISSE

Institut Treuhand und Recht

Für Fragen zu diesem INFO|BLATT stehen Ihnen die Mitglieder des Instituts Treuhand und Recht (Marc Bräutigam, Kevin Dietiker, Marc Hagmann und Stefanie Meier-Gubser) unter der folgenden Adresse zur Verfügung: treuhand@treuhandsuisse.ch.