

INFO

Buchhaltung
Steuern
Revision
Immobilien
Unternehmensberatung
Gesellschaftsgründungen

 Treuhandberater Nr. 275 Juli 2021

Härtefallprogramm Kanton Thurgau

Härtefallprogramm Kanton Thurgau

Nach Startschwierigkeiten – geprägt von Unklarheiten, Unstimmigkeiten und komplizierten Vorgängen – dürfen wir im Kanton Thurgau im Grossen und Ganzen auf eine positive Abwicklung des Härtefallprogrammes im Dauerbrenner «Covid19» zurückblicken.

Mit Bestimmtheit sind die Prozess- und Vertragsanpassungen auf Einwände und Proteste von stark Betroffenen zurückzuführen. So konnten unter anderem die zugesprochenen Darlehen, welche zum Teil aussergewöhnliche und unzumutbare Bestimmungen enthalten, erfreulicherweise ganz oder zu 75 Prozent in nicht rückzahlbare Beiträge umgewandelt werden.

Trotzdem hinterlässt die verursachte Unsicherheit, das fehlende Verständnis für die Wirtschaft und der Beizug von ausserkantonalen Beratungsunternehmungen mit hohen Stundenansätzen für die Überprüfung von Kreditvergaben ein bitterer Nachgeschmack.

Verlustrücktrag

Eine Besonderheit des Thurgauer Steuergesetzes, welche in der gegenwärtigen

Situation wieder interessant sein könnte, ist die Möglichkeit für juristische Personen den Verlust eines Jahres mit dem Gewinn des Vorjahres zu verrechnen.

Das Unternehmen muss dabei der Steuerbehörde mit der Steuererklärung mitteilen, ob der Verlustrücktrag geltend gemacht werden sollte. Dies erfolgt im Revisionsverfahren, auch wenn bereits eine rechtskräftige Veranlagung vorliegt. Wichtig dabei ist die Beachtung der **Fristen**. Der Geschäftsbericht muss innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahres erstellt und genehmigt sein. Spätestens **neun** Monate nach Abschluss des Geschäftsjahres muss der Antrag gestellt werden.

Herzliche Grüsse
Ihre STAUB Treuhand Partner AG

Vaterschaftsurlaub – Vaterschaftsentschädigung – rechtliche Aspekte

Am 27. September 2020 hat das Schweizer Stimmvolk der Einführung eines Vaterschaftsurlaubs und einer Vaterschaftsentschädigung zugestimmt. Seit dem 1. Januar 2021 sind die damit einhergehenden Gesetzesänderungen in Kraft. Damit haben alle erwerbstätigen Väter nun das Recht auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, das heisst auf **zehn freie Arbeitstage**. Demnach hat der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Dieser muss **innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden**. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden. Eine Kürzung des Ferienanspruchs ist nicht zulässig.

Wesentlich ist somit einzig die rechtliche Vaterschaft. Nicht relevant ist demgegenüber, ob das Kind in der Schweiz lebt oder ob der Vater und die Mutter sich in einer Beziehung befinden. Das Verhältnis zwischen Vater und Mutter ist somit nicht direkt ausschlaggebend. Der Wortlaut des Gesetzes spricht von einem Anspruch im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes. Dies dürfte bedeuten, dass im Fall von Zwillingen oder Drillingen kein Anspruch auf eine entsprechende Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs gegeben ist.

Bei einem Stellenwechsel ist der Vaterschaftsurlaub im noch verbleibenden Umfang zu beziehen, bevor das Arbeitsverhältnis endet. Arbeitnehmer, die soeben Vater geworden sind, genießen keinen zeitlichen Kündigungsschutz.

Der Vater muss im Zeitpunkt der Geburt des Kindes entweder als Arbeitnehmer resp. als Selbständigerwerbender tätig sein oder im Betrieb der Ehefrau, der

Familie oder der Konkubinatspartnerin mitarbeiten und dafür einen **Barlohn** beziehen. Im Weiteren muss er während neun Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert gewesen sein (sogenannte Vorversicherungsdauer) und während mindestens fünf Monaten eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Ebenfalls anspruchsberechtigt sind Väter, die bei der Geburt ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen sowie Väter, die bis zur Geburt eine Entschädigung einer Sozial- oder Privatversicherung für Erwerbsausfall bei Krankheit, Unfall oder Taggelder der Invalidenversicherung bezogen haben.

Die Finanzierung erfolgt über den Beitrag an die Erwerbersatzordnung (EO). Der Beitragssatz von 0,45 % wurde auf 0,5 % erhöht. Der AHV/IV/EO-Beitrag im Jahr 2021 beträgt nun 10,6 %, wovon die Arbeitgeber und der Arbeitnehmer je 5,3 % übernehmen. Das Taggeld beträgt 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Das maximale Taggeld wird bei Angestellten mit einem Monatseinkommen von CHF 7'350 und bei Selbständigerwerbenden mit einem AHV-pflichtigen Jahreseinkommen von CHF 88'200 erreicht.

Erweiterter Privatanteil von Geschäftsfahrzeugen

Die private Nutzung des Geschäftswagens musste aufgrund der Begrenzung des Pendlerabzugs bisher in der privaten Steuererklärung doppelt deklariert werden; einmal als Privatanteil / Lohnbestandteil und einmal als zusätzliche geldwerte Leistung für den Arbeitsweg, der den Pendlerabzug übersteigt. Mit der Änderung der Berufskostenverordnung per 1. Januar 2022 wird dies vereinfacht.

Bisherige Berufskostenverordnung gültig bis 31.12.2021

Bisher rechnet der Arbeitgeber den Privatanteil eines Geschäftsfahrzeugs mit jährlich 9,6 % bzw. monatlich 0,8 % des Fahrzeugwertes als Lohnbestandteil auf und weist diesen unter Ziff. 2.2 des Lohnausweises aus. Geht man von einem Fahrzeugwert von CHF 40'000 (exkl. MWST) aus, ist dies ein zusätzlicher Lohnbestandteil von CHF 3'840. Da diese Aufrechnung ein Lohnbestandteil ist, werden Sozialversicherungen und die MWST darauf abgerechnet.

Zusätzlich muss der Arbeitnehmer den Arbeitsweg zu 0.70 CHF pro Kilometer, welches den maximalen Fahrkostenabzug übersteigt, als übriges Einkommen deklarieren, da im Privatanteil der Arbeitsweg bisher nicht abgegolten wird. Bei der Direkten Bundessteuer beträgt der maximale Fahrkostenabzug CHF 3'000. Die Kantone kennen unterschiedliche Begrenzungsbeträge.

Bei einem Arbeitsweg von 25 km zu 220 Arbeitstagen abzüglich dem maximalen Fahrkostenabzug ergibt das ein zusätzliches Einkommen von CHF 4'700. Arbeitet der Arbeitnehmer im Aussendienst oder Homeoffice reduziert sich die Aufrechnung des Arbeitsweges im Umfang des Pensums, welches im Aussendienst/Homeoffice geleistet wird. Bisher ist es daher die Pflicht des Arbeitgebers, den Anteil Aussendienst/Homeoffice im Lohnausweis zu deklarieren.

Steuerbares Einkommen Arbeitnehmer:
CHF 3'840 Privatanteil
CHF 4'700 übriges Einkommen
CHF 8'540 Total

Änderung der Berufskostenverordnung ab 01.01.2022

Gemäss den neuen Bestimmungen wird auf eine Aufrechnung des Arbeitsweges verzichtet. Somit wird auch die Deklaration des Anteils Aussendienst/Homeoffice im Lohnausweis hinfällig.

Im Gegenzug wird die Pauschale des Privatanteils auf 0,9% pro Monat bzw. 10,8% pro Jahr erhöht und beinhaltet somit neu die Abgeltung für den Arbeitsweg. In diesem konkreten Beispiel bedeutet das, dass beim Fahrzeugwert von CHF 40'000 ein Privatanteil von CHF 4'320 versteuert werden muss. Dies führt beim Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer zu einer kleinen Mehrbelastung bei den Sozialversicherungen und der MWST. Gesamthaft ist jedoch die steuerliche Aufrechnung beim Arbeitnehmer im vorliegenden Beispiel wesentlich geringer. Als zusätzlicher Vorteil verringert sich der administrative Aufwand für den Arbeitgeber beim Erstellen des Lohnausweises sowie für den Arbeitnehmer beim Ausfüllen der Steuererklärung.

Steuerbares Einkommen Arbeitnehmer:
CHF 4'320 Privatanteil
CHF 4'320 Total

Auch mit der Neuregelung kann weiterhin die effektive private Nutzung mittels Fahrtenheft und dem Ansatz von CHF 0.70 pro Kilometer nachgewiesen werden und damit auch der effektive Fahrkostenabzug geltend gemacht werden.

Für Arbeitgeber, welche von dieser Thematik betroffen sind, sind die Änderungen per 01.01.2022 in der Lohnsoftware entsprechend anzupassen. Zusätzlich wird empfohlen die betroffenen Mitarbeitenden frühzeitig zu informieren.

Gewerbmässiger Personalverleih?

Wenn ein Mitarbeiter in einem anderen Unternehmen arbeitet, als in dem Unternehmen mit dem er einen Arbeitsvertrag hat, spricht man von Personalverleih. In der Praxis gibt es die verschiedensten Formen von Personalverleih. Hier einige Beispiele:

- Das Temporärbüro verleiht einen kaufmännischen Mitarbeiter an seinen Kunden.
- Der Handwerksbetrieb verleiht einen Mitarbeiter an einen Kollegen.
- Das Architekturbüro hat eine Schwestergesellschaft für Bauleitungen. Ein Architekt ist beim Architekturbüro angestellt, arbeitet aber zu 40 % in der Schwestergesellschaft.
- Der CEO der Muttergesellschaft springt für einige Monate als CEO bei einer Tochtergesellschaft ein.
- Eine IT-Firma verleiht einen Mitarbeiter zu 100 % an eine Bank.

Die wichtigste Frage in diesem Zusammenhang ist, ob es sich um einen gewerbmässigen Personalverleih handelt. Die Gewerbmässigkeit ist gegeben, wenn der Personalverleiher regelmässig Arbeitnehmer verleiht mit der Absicht, damit Gewinn zu erzielen oder wenn mit der Verleihtätigkeit ein jährlicher Umsatz von mindestens CHF 100'000 erzielt wird. Als regelmässig gilt die Verleihtätigkeit, wenn innerhalb von zwölf Monaten mehr als zehn Verleihverträge abgeschlossen werden. Weil die Umsatzgrenze von CHF 100'000 auch bei weniger als 10 Verleihverträgen gilt, ist die Gewerbmässigkeit relativ rasch erreicht.

Betriebsbewilligung

Ist der Personalverleih gewerbmässig, so wird dafür eine Betriebsbewilligung des kantonalen Arbeitsamtes benötigt. Zudem hat der gewerbmässige Personalverleiher beim Kanton eine Kautions von mindestens CHF 50'000 zur Sicherung von Lohnansprüchen aus dem Personalverleih zu hinterlegen. Wer ohne Bewilligung Personal verleiht, hat mit hohen Bussen zu rechnen. Ebenfalls gebüsst

werden Betriebe, die Dienste eines Verleihers nutzen, von dem sie wissen oder hätten wissen müssen, dass dieser nicht über die erforderliche Bewilligung verfügt.

Bei allen Arten von Personalverleih stellen sich zudem die Fragen nach den arbeitsvertraglichen Bestimmungen und dem Versicherungsschutz des Arbeitnehmers.

Untersteht der Einsatzbetrieb einem Gesamtarbeitsvertrag, sind dessen Bestimmungen über Lohn und Arbeitszeit auch vom Verleiher einzuhalten. Vereinbarungen, die es Arbeitnehmern erschweren, nach Ausscheiden der Verleihfirma einen Arbeitsvertrag mit der Einsatzfirma abzuschliessen, sind grundsätzlich ungültig.

Sozialversicherungen

Die Verleihfirma gilt immer als Arbeitgeber und rechnet somit auch immer die Sozialversicherungen ab. Die gewerbmässige Verleihtätigkeit unterliegt der Versicherungspflicht bei der SUVA. Der Einsatzbetrieb hat gegenüber dem Leihpersonal die gleichen Pflichten wie für die eigenen Arbeitnehmer in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Berufliche Vorsorge

Weil es im Personalverleih oft befristete Einsätze gibt, sind die folgenden Bestimmungen der beruflichen Vorsorge zu beachten. Arbeitnehmer sind ab dem 18. Altersjahr und bei einem Jahreslohn über CHF 21'510 in der beruflichen Vorsorge obligatorisch versichert. Vom Obligatorium ausgenommen sind Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von maximal drei Monaten. Wird der Arbeitsvertrag über die drei Monate hinaus verlängert, besteht die Anschlusspflicht ab dem Zeitpunkt, an dem die Verlängerung vereinbart wurde. Mehrere Arbeitsverhältnisse innerhalb von 12 Monaten beim gleichen Verleiher werden zusammengezählt, auch wenn die Einsätze bei unterschiedlichen Einsatzbetrieben erfolgten und nicht direkt aufeinander folgten.