

EXPERT INFO

KMU-Praxisinformationen | Ausgabe 2 | 2023

Ihr Experte

Ihre Partner auf Augenhöhe.
Wir bieten Ihnen die Sicherheit, die Sie für Ihren Erfolg brauchen.



Inhalt	Seite
Erhöhung der MWST-Sätze per 1. Januar 2024	1
Steuern: CH-F Homeoffice	2
Neues Datenschutzrecht	3
Rechtsprechung Ferienanteil im laufenden Lohn	4

Erhöhung der MWST-Sätze per 1. Januar 2024

Erhöhung der MWST-Sätze per 1. Januar 2024

Was ändert sich?

Ab dem 1. Januar 2024 gelten neue Mehrwertsteuersätze. Im Zuge dieser Erhöhung ändern sich auch die Saldo- und Pauschalsteuersätze. Die ESTV hat in der MWST-Info 19 die wesentlichen Änderungen und Informationen im Zusammenhang mit der Erhöhung der MWST publiziert.

Rechnungsstellung

Bei der Rechnungsstellung muss einiges beachtet werden. Im Normalfall gilt, dass der Zeitpunkt der Leistungserbringung massgeblich für den anzuwendenden Steuersatz ist, unabhängig vom Rechnungsdatum.

Bei periodischen Leistungen, welche über den 31. Dezember 2023 hinausgehen, müssen die Leistungen pro rata entsprechend bis zum 31. Dezember 2023 mit dem alten Steuersatz, und ab dem 1. Januar 2024 mit dem neuen Steuersatz ausgewiesen und abgerechnet werden. Sind Leistungen in der Rechnung nicht aufgeteilt, muss der gesamte Rechnungsbetrag mit den neuen Steuersätzen abgerechnet werden und die zu hohe Steuer ist geschuldet.

Aufträge, welche im alten Jahr noch nicht abgeschlossen sind und erst im neuen Jahr fakturiert werden, müssen mit den alten Sätzen abgerechnet werden.

Rabatte und Rückvergütungen auf Rechnungen, welche im Jahr 2023 gestellt wurden, aber erst im Jahr 2024 gutgeschrieben werden, müssen mit den alten Sätzen abgerechnet werden.

Die EDV-Systeme benötigen auch Anpassungen. Es lohnt sich, die Anpassungen frühzeitig mit seinem EDV-Anbieter zu besprechen, damit auch schon im Jahr 2023 allfällige Rechnungen mit dem neuen Satz abgerechnet werden können.

Vorsteuer und Bezugssteuer

Hinsichtlich Vorsteuer und Bezugssteuer sind verschiedene Aspekte zu beachten. Bei Leistungen, welche der Bezugssteuer unterliegen, muss jeweils auf den Zeitpunkt des Leistungsbezugs abgestellt und der entsprechende MWST-Satz vor oder nach dem 1. Januar 2024 angewendet werden. Bei der Vorsteuer darf die auf der Rechnung ausgewiesene Steuer in Abzug gebracht werden.

MWST-Abrechnung

In der Mehrwertsteuerabrechnung für das 3. Quartal bzw. für das 2. Semester 2023 können zum ersten Mal die neuen Steuersätze abgerechnet werden. Sind Leistungen bereits vorher mit den neuen Sätzen abzurechnen, werden diese vorerst mit den alten Steuersätzen deklariert und können ab dem 3. Quartal bzw. 2. Semester berichtigt werden. Wird die Korrektur erst bei der Finalisierung vorgenommen, fällt ein Verzugszins an.

«In Kürze»

1. Ab dem 1. Januar 2024 gelten neue MWST-Sätze.
2. Der Zeitpunkt der Leistungserbringung ist massgebend für den anzuwendenden MWST-Satz.
3. Planen Sie frühzeitig mit Ihrem Anbieter, welche Anpassungen im Buchhaltungssystem notwendig sind.

Doppelbesteuerungsabkommen Schweiz–Frankreich: Besteuerung bei Homeoffice

Ausgangslage

Während der Coronapandemie hat sich Homeoffice etabliert, auch in internationalen Konstellationen. Doppelbesteuerungsabkommen sehen in der Regel vor, dass Einkünfte aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit in dem Staat besteuert werden, in dem die Erwerbstätigkeit physisch ausgeübt wird. Mit der Verbreitung des Homeoffice verlagert sich das Besteuerungsrecht vom Staat, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, in den Staat, in dem die Arbeitnehmenden ihren Wohnsitz haben. Für die Schweiz kann diese Entwicklung zu Ausfällen bei der Besteuerung von Einkommen von natürlichen Personen führen. Zudem hat Frankreich 2019 eine Quellensteuer auf Erwerbseinkommen aus unselbstständiger Arbeit eingeführt. Diese muss auch von ausländischen Arbeitgebern erhoben werden, wenn Frankreich gemäss anwendbarem Doppelbesteuerungsabkommen ein Besteuerungsrecht auf das Erwerbseinkommen hat. Nach französischem Recht sind Arbeitgeber von Grenzgängerinnen und Grenzgängern im Sinne des Abkommens von 1983 jedoch dieser Erhebung nicht unterstellt. Andere Schweizer Arbeitgeber sind davon insbesondere dann betroffen, wenn in Frankreich wohnhafte Mitarbeitende ihre Aufgaben im Homeoffice erledigen. Würde jedoch ein Schweizer Arbeitgeber die französische Quellensteuer auf den Lohn von in Frankreich ansässigen Arbeitnehmenden erheben, so würde dies in der Schweiz gegen Artikel 271 des Strafgesetzbuches¹ verstossen.

Deshalb schloss die Schweiz während der Pandemie mit den angrenzenden Ländern, unter anderem mit Frankreich, Verständigungsvereinbarungen ab. In diesen Vereinbarungen wurde festgehalten, dass das damalige Erfordernis des Homeoffice aufgrund der Pandemie keine Auswirkungen auf die Besteuerungsregelung hat. Die Verständigungsvereinbarungen waren befristet gültig; jene mit Frankreich endete per 31. Dezember 2022.

Aktuelle Entwicklungen

Aufgrund der wachsenden Beliebtheit des Homeoffice und um zu vermeiden, dass schweizerische Arbeitgeber die oben erwähnte französische Quellensteuer erheben müssen, haben die Schweiz und Frankreich eine langfristige Lösung für die Besteuerung des Einkommens aus Telearbeit gesucht. In einem Zusatzabkommen zum bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen haben sie die entsprechenden Regelungen festgehalten. Dieses Zusatzabkommen muss noch unterzeichnet und ratifiziert werden. Zwischenzeitlich wird auf zwei neue Verständigungsvereinbarungen abgestellt, die bis zum 31. Dezember 2024 gelten, falls das Zusatzabkommen bis zum 30. Juni 2023 unterzeichnet wird. Beide Vereinbarungen konkretisieren die Besteuerungsregeln bei Telearbeit. Als Telearbeit gilt eine Tätigkeit, die im Namen des Arbeitgebers mittels Informations- und Kommunikationstechnologie im Wohnsitzstaat aus der Ferne und nicht in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers verrichtet werden kann, auch wenn diese Arbeit dort hätte erledigt werden können. Ein vorübergehender Einsatz im Wohnsitzstaat oder in einem Drittstaat (z. B. Kundenbesuch) mit einer Gesamtdauer von höchstens zehn Tagen pro Jahr fällt ebenfalls unter Telearbeit.

Wer darf besteuern?

In der ersten Verständigungsvereinbarung geht es um jene Arbeitnehmenden, die als Grenzgänger bzw. Grenzgängerinnen unter die Vereinbarung zwischen den Kantonen Bern, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Jura, Neuenburg, Solothurn, Waadt, Wallis und Frankreich fallen. Als Grenzgänger bzw. Grenzgängerin gelten Arbeitnehmende, die täglich an ihren Wohnort im anderen Staat zurückkehren, eine Ansässigkeitsbescheinigung vorweisen können und die Anzahl der Nicht-Rückkehrtage nicht überschreiten. Arbeiten Grenzgänger und Grenzgängerinnen aus Frankreich in einem dieser Kantone, hat Telearbeit von bis zu 40 Prozent der Arbeitstätigkeit weder einen Ein-

fluss auf ihren Grenzgängerstatus noch auf die Einkommensbesteuerungsregelungen: Sie werden an ihrem Wohnsitz besteuert. Für den Kanton Genf wird eine Sonderregelung vorgesehen, weil er Grenzgänger und Grenzgängerinnen besteuert und einen finanziellen Ausgleich an die betroffenen französischen Departemente bezahlt.

Die zweite Verständigungsvereinbarung gilt für die restlichen Kantone. In diesen Konstellationen werden die Einkünfte im Arbeitgeberstaat besteuert, wenn die im Wohnsitzstaat ausgeübte Telearbeit nicht mehr als 40 Prozent der Arbeitszeit ausmacht. Die arbeitnehmende Person kann jedoch in ihrem Wohnsitzstaat besteuert werden, wenn sie dies beantragt.

Für beide Vereinbarungen gilt, dass die Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmenden eine Bescheinigung ausstellen müssen, aus denen ersichtlich ist, an wie vielen Tagen Telearbeit geleistet wurde.

«In Kürze»

1. Im Nachgang zur Pandemie hat sich das Arbeiten im Homeoffice auch in grenzüberschreitenden Konstellationen etabliert.
2. Die Schweiz und Frankreich haben sich nun in einem Nachtrag zum Doppelbesteuerungsabkommen über die Besteuerung von Erwerbseinkommen aus Telearbeit geeinigt. Bis zu dessen Ratifizierung gelten zwei unterschiedliche Verständigungsvereinbarungen für Arbeitnehmende mit und ohne Grenzgängerstatus.
3. In jedem Fall muss die von Arbeitnehmenden geleistete Telearbeit vom Arbeitgeber bescheinigt werden.

¹ SR 311.0

Bereit für das neue Datenschutzrecht?

Worum es geht

Am 1. September 2023 tritt das revidierte Datenschutzgesetz samt angepasster Datenschutzverordnung in Kraft. Die Revision bezweckt die Anpassung des Datenschutzrechts an die technologischen Entwicklungen und die Stärkung der Selbstbestimmung über die eigenen Daten. Ausserdem wird das Schweizer Datenschutzrecht den europäischen Regeln angeglichen, wodurch der freie Datenverkehr mit der EU gewährleistet bleibt. Für natürliche Personen bringen die Gesetzesänderungen neue Rechte mit sich, für Unternehmen bedeuten sie primär neue Pflichten.

Neue Rechte

Im Zentrum des neuen Datenschutzrechts steht der Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte von natürlichen Personen, über die Personendaten bearbeitet werden. Die betroffenen Personen müssen neu bei jeder Datenbeschaffung – und nicht nur wie bisher bei besonders schützenswerten Daten – darüber informiert werden, dass Daten gesammelt werden, zu welchem Zweck und, gegebenenfalls, an wen die Daten weitergeleitet werden. Sie müssen über die Identität und die Kontaktdaten des für das Sammeln Verantwortlichen orientiert werden. Erst dadurch ist es den betroffenen Personen möglich, ihre weitergehenden Rechte geltend zu machen: Sie können unter anderem die Herausgabe oder die Löschung ihrer Daten verlangen oder, dass falsche Daten berichtigt werden. In der Regel erfolgt die Information mithilfe einer oder mehrerer Datenschutzerklärungen, die an die Kunden und Kundinnen, Mitarbeitenden und Besucher und Besucherinnen auf der Website zu richten sind.

Neue Pflichten

Das sind die wichtigsten neuen Pflichten für Unternehmen:

- Erweiterte Informations- und Auskunftspflichten, z. B. Datenschutzerklärungen

gegenüber Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden, Lieferanten.

- Datenschutz durch Technik (Privacy by design) und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen (Privacy by default), z. B. Voreinstellung der Cookies derart, dass nur die absolut notwendigen Daten gesammelt werden.
- Sicherstellung der Datensicherheit durch technische und organisatorische Massnahmen, z. B. IT-Sicherheitsschulungen der Mitarbeitenden und faktische und technische Zugriffsbeschränkungen.
- Anlegen eines Datenbearbeitungsverzeichnisses (von dieser Pflicht befreit sind Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitenden, sofern kein hohes Risiko für Persönlichkeitsverletzung vorliegt).
- Datenschutz-Folgenabschätzung, welche bei Datenbearbeitungen mit hohem Risiko für die Persönlichkeit oder die Grundrechte der betroffenen Personen vorzunehmen ist, z. B. bei umfangreicher Bearbeitung besonders schützenswerter Daten. Zu den als besonders schützenswert geltenden Daten zählen neben gesundheitlichen, religiösen und politischen Informationen nun auch genetische und biometrische Daten.
- Erweiterte Dokumentations- und Nachweispflichten.
- Pflicht zur Meldung an den Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten bei Verletzung der Datensicherheit (bei hohem Risiko), z. B. Datenverlust infolge IT-Angriff.

Handlungsbedarf?

Um abschätzen zu können, ob die neuen datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden, drängt sich eine Bestandesaufnahme der Datenbearbeitungen auf: Unternehmen sollten analysieren, wo und wann im Unternehmen welche Daten wie, von wem und wofür bearbeitet werden, welche Risiken damit verbunden sind und welche unternehmensinternen, daten-

schutzrechtlichen Leitplanken bereits gelten. Zu beachten ist, dass der Begriff Bearbeiten weit gefasst zu verstehen ist: Mit Bearbeiten ist jeglicher Umgang mit Daten von natürlichen Personen gemeint, also beispielsweise das Beschaffen, Speichern, Aufbewahren, Verwenden, aber auch das Verändern, Bekanntgeben und Löschen davon. Als Grundregel gilt: Je mehr Daten ein Unternehmen bearbeitet oder je mehr dieser Daten «besonders schützenswert» im Sinne des Gesetzes sind, desto höher sind die datenschutzrechtlichen Anforderungen. Anhand der Bestandesaufnahme können datenschutzrechtliche Lücken eruiert und die erforderlichen Massnahmen abgeleitet werden.

«In Kürze»

1. Das neue Datenschutzrecht tritt am 1. September 2023 in Kraft.
2. Die Selbstbestimmungs- und Schutzrechte der natürlichen Personen werden gestärkt.
3. Unternehmen sollten überprüfen, ob sie die neuen datenschutzrechtlichen Anforderungen erfüllen, und gegebenenfalls Massnahmen ergreifen. Eine Übersicht über die wichtigsten Anpassungen und weitere hilfreiche Informationen finden Sie auf der Website des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten.

Ferienanteil im laufenden Lohn bei Vollzeitpensum: Präzisierte Rechtsprechung

Ausgangslage

Gemäss Artikel 329d des OR hat der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu vergüten. Der Zweck dieser Bestimmung ist, dass die Arbeitnehmenden während ihrer Ferien nicht schlechter gestellt sind, als wenn sie in dieser Zeit gearbeitet hätten. Zudem dürfen die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch beispielsweise Geldzahlungen oder Vergünstigungen entschädigt werden. Bisher hat die Rechtsprechung die Möglichkeit anerkannt, von dieser Bestimmung abzuweichen, sofern unregelmässige Beschäftigung vorliegt. Diese Ausnahmeregelung wurde damit begründet, dass die Berechnung des korrekten Lohns bei einer unregelmässigen Beschäftigung aufgrund der Schwankungen im Arbeitspensum äusserst komplex und für den Arbeitgebenden unzumutbar sein kann. In solchen Fällen wird der Anteil für die Ferien mit dem laufenden Lohn abgegolten.

Aktuelle Rechtsprechung

Die bisherige Rechtsprechung ist mit Urteil vom 30. Januar 2023 (4A_357/2022) vom Bundesgericht konkretisiert worden, in welchem eine Beschwerde gegen den Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft aufgearbeitet wurde. In jener Angelegenheit erhob eine zuvor vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin erfolgreich Klage gegen ihre Arbeitgeberin auf Zahlung von Entschädigung für entgangene Taggelder, sowie Ferien- und Feiertagsentschädigung. Die Arbeitgeberin warf dem Kantonsgericht Basel-Landschaft in der Beschwerde vor, Artikel 329d OR verletzt zu haben, indem die Beschäftigung der Arbeitnehmerin im Urteil nicht als unregelmässig qualifiziert

und der Arbeitnehmerin eine Ferienentschädigung zugesprochen worden war. Die Arbeitgeberin argumentierte, dass aus der Arbeitsstundenübersicht die Schwankungen der vergüteten Arbeitsstunden ersichtlich waren und daher von einem unregelmässigen Pensum ausgegangen werden konnte. Folglich sei es gerechtfertigt gewesen, den Ferienlohn ausnahmsweise mit den laufenden Lohnzahlungen abzugelten. Das Kantonsgericht folgte diesem Argument nicht.

Das Bundesgericht hält in seinen Erwägungen fest, dass eine Abweichung von Artikel 329d OR bestimmten materiellen und formellen Voraussetzungen unterliege. Eine solche Abweichung sei nur zulässig, wenn es sich um eine unregelmässige Beschäftigung handle. Falls ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliege, müsse der Lohnanteil, der auf die Ferien falle, klar und ausdrücklich abgegrenzt werden. Darüber hinaus müssten die einzelnen Lohnabrechnungen den auf die Ferien entfallenden Lohn betragsmässig separat ausweisen. Ein einfacher Hinweis allein erfülle nicht die erforderlichen Anforderungen. Wenn der Arbeitgebende diesen Voraussetzungen nicht nachkomme, sei der Lohn, der auf die Ferien entfalle, auch während dieser Zeit zu entrichten. Eine Abgeltung mit dem laufenden Lohn dürfe nur in Ausnahmefällen und äusserst zurückhaltend erfolgen, beispielsweise, wenn die Zahlung während der Ferienzeit praktisch nicht durchführbar wäre oder wenn eine Teilzeitarbeit bei verschiedenen Arbeitgebenden ausgeübt würde. Angesichts der heutigen Softwareangebote und Zeiterfassungssysteme erscheine es für Arbeitgebende zumutbar, den Ferienlohn auch bei monatlichen Schwankungen zu berechnen, insbesondere bei Voll-

zeitbeschäftigung. Der Schutzzweck von Artikel 329d OR würde ausgehöhlt, wenn bei einem Vollzeitpensum wegen Schwankungen des geschuldeten Lohns vom Abgeltungsverbot abgewichen werden dürfte.

Wichtig zu beachten

Es besteht kein Anspruch auf Abgeltung des Ferienlohns bei Vollzeitbeschäftigung beim selben Arbeitgebenden aufgrund monatlicher Schwankungen des geschuldeten Lohns. Hat ein Arbeitgebender Arbeitnehmende mit schwankendem Arbeitspensum beschäftigt, muss er sicherstellen, dass die verwendete Software die Berechnung des auf die Ferien entfallenden Lohnanteils korrekt vornimmt.

«In Kürze»

1. Die aktuelle Rechtsprechung gestattet die Ausnahme der Abgeltung des Ferienlohns mit dem laufenden Lohn nur noch äusserst zurückhaltend.
2. Selbst bei schwankendem Arbeitspensum ist der Ferienlohn präzise zu berechnen und während der Ferien auszu zahlen.
3. Bei betroffenen Arbeitnehmenden ist der Einsatz einer entsprechenden Software erforderlich, die eine korrekte Berechnung des Ferienanteils ermöglicht.

Wir sind Mitglied von EXPERTsuisse. Der Verantwortung verpflichtet.

Der Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand bildet, unterstützt und vertritt seine Experten. Seit über 90 Jahren ist EXPERTsuisse seiner Verantwortung verpflichtet gegenüber Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. www.expertsuisse.ch

Die hier aufgeführten Inhalte sind sorgfältig recherchiert. Dennoch kann keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität übernommen werden. Zudem können diese Beiträge eine eingehende Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Eine Haftung kann weder für die Inhalte noch für deren Nutzung übernommen werden.