TREUHAND | SUISSE

UP | DATE

SEPTEMBER 2022

Pascal Jordan
dipl.Treuhand-experte
Mitglied der Geschäftsleitung

Patrick Vetter
Treuhänder mit eidg. FA
Mitglied der Geschäftsleitung

Uwe Schneider
dipl.Treuhand-experte
Mitglied der Geschäftsleitung

Raoul Egeli
Betriebsökonom FH
Mitglied der Geschäftsleitung

EGELI treuhand

EGELI Treuhand AG
Teufener Strasse 36
9000 St.Gallen
T 071 221 11 50
www.egeli-treuhand.ch

Inhalt

- Erbrecht: Was ändert sich?
- Mehrwertsteuer: Gute Nachrichten für Vereine
- Probezeit: Kennenlernen, aber richtig

Erbrecht

Was ändert sich?

Moderne Familienmodelle werden ab 1. Januar 2023 auch im über hundertjährigen Erbrecht berücksichtigt. Was die Änderungen für erbberechtigte und nahestehende Personen bedeuten und warum es sich empfiehlt, sein Testament gegebenenfalls zu überprüfen, erfahren Sie in diesem Artikel.

Auf den 1. Januar 2023 tritt das revidierte Erbrecht in Kraft. Hinter der Revision steht die Absicht, den gesetzlichen Rahmen flexibler zu gestalten und auf neue gesellschaftliche Realitäten auszurichten. An der gesetzlichen Erbfolge hat sich nichts geändert. Zu den gesetzlichen Erben zählen weiterhin Ehepartner und eingetragene Partner, Nachkommen, Eltern und Geschwister. Sollen beispielsweise Konkubinatspartner oder Stiefkinder im Fall des Ablebens abgesichert oder eine wohltätige Organisation bedacht werden, müssen sie weiterhin testamentarisch bedacht werden. Mit dem revidierten Erbrecht können Erblasser künftig über einen grösseren Teil ihres Nachlasses frei verfügen.

«Das revidierte Erbrecht ist flexibler ausgestaltet.»

Pflichtteile sinken

Ohne Testament regelt das Gesetz, wer wie viel erbt – die gesetzlichen Erbteile bleiben unverändert. Ab 2023 ist aber bei Todesfällen nach dem 1. Januar 2023 für Nachkommen nur noch die Hälfte statt drei Viertel des gesetzlichen Erbteils pflichtteilsgeschützt. Der Pflichtteil für die Eltern entfällt sogar ganz. Für den Ehepartner oder den eingetragenen Partner hingegen bleibt auch im neuen Erbrecht der Pflichtteil unverändert bei der Hälfte des gesetzlichen Erbanspruchs.

Von Gesetz her erbberechtigt sind nur Blutsverwandte, Ehepartner und Adoptivkinder. Hier folgt auch das neue Recht dem traditionellen Familienmodell. Stiefkinder und Kinder des Lebenspartners gehen leer aus. Sollen auch diese erben, müssen sie explizit in einem Testament im Rahmen der freien Quote bedacht werden. Durch die sinkenden und wegfallenden Pflichtteile erhöht sich die frei verfügbare Quote, die gemäss den Wünschen des Erblassers vererbt werden kann.

Dem überlebenden Ehegatten oder eingetragenen Partner kann im Sinne einer gegenseitigen Meistbegünstigung die Nutzniessung an der ganzen Erbschaft zugewendet werden. Die frei verfügbare Quote, welche zu Eigentum zugewendet werden kann, steigt neu von einem Vier-

tel auf die Hälfte des Nachlasses. Zum Schutz der Nachkommen wurde eine gesetzliche Wiederverheiratungsklausel eingefügt, welche bewirkt, dass bei Wiederverheiratung des überlebenden Ehegatten der Pflichtteil den Nachkommen ausbezahlt werden muss.

Neu ist, dass der Pflichtteil für den (Noch-) Ehepartner oder eingetragenen Partner nicht mehr geltend gemacht werden kann, wenn der Todesfall während eines laufenden Scheidungs- oder Auflösungsverfahrens eintritt. Diese Neuerung gilt aber nicht für den gesetzlichen Erbanspruch, dieser erlischt erst mit Rechtskraft des Scheidungs- oder Auflösungsurteils. Es ist somit eine Verfügung von Todes wegen erforderlich, um dem Noch-Ehegatten als Erben auszuschliessen.

Erbvorbezüge

Viele Eltern gewähren ihren Kindern bereits vor ihrem Tod einen Erbvorbezug, beispielsweise für ein Eigenheim, eine Weiterbildung oder weil das Kind sich selbstständig machen will. Im Erbfall müssen solche Vorbezüge wieder ausgeglichen werden, was möglicherweise das beschenkte Kind in finanzielle Bedrängnis bringen kann. Wenn Eltern wollen, dass solche Zuwendungen nicht ausgeglichen werden müssen, müssen sie das Kind ausdrücklich von der Ausgleichspflicht befreien – im Rahmen der freien Quote. Die Pflichtteile müssen gewahrt bleiben.

Pflege der Eltern

Brauchen die Eltern im Alter mehr Unterstützung, wird dies oft oder zumindest zu einem höheren Anteil nur von einem Kind geleistet. Der gesetzliche Erbanteil bleibt aber für alle Kinder gleich. Eltern können das betreuende Kind durch ein Vorausvermächtnis oder durch einen höheren Anteil in der freien Quote in ihrem Testament oder im Erbvertrag besserstellen und die anderen auf den (nun tieferen) Pflichtteil setzen.

Erbvertrag

Nach neuem Recht unterliegen Verfügungen von Todes wegen und Schenkungen der Anfechtung, wenn sie mit Verpflichtungen aus einem Erbvertrag nicht vereinbar sind. Es ist also zu beachten, dass bei Abschluss eines Erbvertrags ein Zuwendungsverbot gilt, wenn nicht explizit etwas anderes vereinbart wird.

Testament und Erbvertrag

Es ist sinnvoll, bestehende erbrechtliche Bestimmungen auf deren Aktualität und die Übereinstimmung mit dem neuen Erbrecht zu überprüfen – vor allem hinsichtlich der Pflichtteile, der Verteilung der verfügbaren freien Quote und eines allfälligen Scheidungsverfahrens. Dies ist vor allem deshalb wichtig, weil das neue Recht auf alle Todesfälle, welche sich ab dem 1.1.2023 ereignen, zur Anwendung kommt. Auch unabhängig vom neuen Erbrecht empfiehlt es sich, ein Testament oder einen Erbvertrag regelmässig zu prüfen. Stimmen die Regelungen noch mit Ihrem Willen überein? Entsprechen die Bestimmungen den aktuellen finanziellen und personellen Gegebenheiten? Falls ein Familienunternehmen im Spiel ist: Was können Sie vorkehren, um eine sinnvolle Nachfolgeregelung zu erleichtern und den Weiterbestand der Firma abzusichern?

Mehrwertsteuer

Gute Nachrichten für Vereine

Für Vereine und andere gemeinnützige Institutionen gelten verschiedene steuerliche Erleichterungen. Ab 2023 gibt es eine weitere Verbesserung bei der Mehrwertsteuer.

Ab einem Umsatz von 150 000 Franken waren nicht-gewinnstrebige, ehrenamtlich geführte Sport- und Kulturvereine sowie gemeinnützige Institutionen bisher mehrwertsteuerpflichtig. Ab 1. Januar 2023 erhöht sich die Umsatzgrenze auf 250 000 Franken. Gemäss einer groben Schätzung entfällt dadurch für rund 180 zusätzliche Vereine und gemeinnützige Institutionen die Mehrwertsteuerpflicht. Sie können sich aus dem Mehrwertsteuerregister löschen lassen.

Was ist zu tun?

Wenn Ihr Verein bisher mehrwertsteuerpflichtig war, aber weniger als 250 000 Franken Umsatz generiert, müssen Sie ihn bei der Eidgenössischen Steuerverwaltung ESTV schriftlich abmelden. Ohne Abmeldung gilt die Steuerpflicht weiterhin. Ihr Verein kann sich jeweils auf Ende einer Steuerperiode abmelden. Zu beachten ist hier die Frist: Die Abmeldung muss innert 60 Tagen nach Ende der Steuerperiode bei der ESTV eintreffen.

Sie erreichen den Umsatz von 250 000 Franken nicht?

Über den folgenden Link können Sie sich online von der Mehrwertsteuerpflicht abmelden: https://bit.ly/3QDWcDi

Probezeit

Kennenlernen, aber richtig

Wie gut man auf Dauer zusammenarbeitet, ist in der Bewerbungsphase nicht abschliessend zu erkennen. Die Probezeit schafft Raum, um sich im Arbeitsalltag vertieft kennenzulernen.

Wenn zwei Parteien miteinander einen Arbeitsvertrag abschliessen, gilt der erste Monat von Gesetzes wegen als Probezeit. Im Einverständnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann diese Frist auf drei Monate ausgedehnt werden. Dies muss schriftlich erfolgen. Eine vertragliche Verlängerung auf mehr als drei Monate ist nicht zulässig. Ob der Vertrag über ein volles oder ein Teilzeitpensum abgeschlossen wird, spielt keine Rolle, die Regelung ist die gleiche.

Eine Probezeit festzulegen ist übrigens nur dort zulässig, wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch keine Erfahrungen miteinander sammeln konnten. Wenn eine Person also beispielsweise zuerst im Stundenlohn angestellt war und dann auf einen Vertrag mit Monatslohn wechseln kann, gibt es keine Probezeit mehr – die beiden Parteien konnten sich ja bereits kennenlernen. Das gilt auch, wenn Mitarbeitende im gleichen Betrieb in eine andere Position wechseln.

Während der Probezeit, die maximal drei Monate dauern darf, wird deutlich, ob sich die gegenseitigen Erwartungen erfüllen oder nicht.

Aufschiebende Situationen

Es gibt bestimmte Verhinderungsgründe, bei denen eine Verlängerung der Probezeit über drei Monate hinaus trotzdem möglich ist. Etwa dann, wenn der oder die Mitarbeitende während der Probezeit erkrankt oder verunfallt. Die Probezeit wird dann automatisch um den entsprechenden Zeitraum verlängert. Als Verhinderungsgrund gelten auch Absenzen aufgrund von gesetzlichen Pflichten, welche Mitarbeitende übernehmen müssen, beispielsweise Militärdienst. Der Bezug von Ferientagen während der Probezeit verlängert die Probezeit hingegen nicht.

Vorzeitige Auflösung und Kündigung

Während der Probezeit sieht das Gesetz eine Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen vor. Wenn nichts Gegenteiliges vereinbart wurde, ist die Kündigung auf jeden Tag möglich. Die beiden Vertragsparteien können die Kündigungsfrist während der Probezeit aber auch wegbedingen oder verlängern – durch schriftliche Vereinbarung oder weil ein Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag es so vorsieht. Von Gesetzes wegen kann eine Kündigung während der Probezeit mündlich erfolgen. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich aber für beide Parteien, immer schriftlich mit eingeschriebenem Brief zu kündigen.

Die gesetzlichen Sperrfristen (zeitlicher Kündigungsschutz) gelten während der Probezeit nicht: Wenn Mitarbeitende während der Probezeit erkranken oder verunfallen, kann ihnen der Arbeitgeber kündigen. Auch Schwangerschaft ist während der Probezeit kein Hinderungsgrund für eine Kündigung. Und übrigens: Das Anrecht auf ein Arbeitszeugnis besteht auch bei einer Kündigung während der Probezeit – selbst wenn die Aussagekraft beschränkt sein dürfte.

Befristete Arbeitsverträge

Ein Arbeitsverhältnis kann auch befristet abgeschlossen werden. Das heisst, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind das Anfangs- und das Enddatum der Zusammenarbeit im Voraus klar. Eine Probezeit sieht das Gesetz in diesem Fall nicht vor. Wer als Arbeitgeber unliebsame Überraschungen oder teure Auseinandersetzungen vermeiden will, tut aber gut daran, auch bei befristeten Verträgen ausdrückliche Regelungen zur Probezeit und zu einer vorzeitigen Kündigung festzulegen.

Lohnzahlung während Krankheit?

Bei Krankheit sieht das Gesetz während der ersten drei Monate keine zwingende Lohnfortzahlung vor. Ausschlaggebend ist die Frage, ob das Unternehmen über eine Krankentaggeldversicherung verfügt und welche Karenzfristen dort gelten. Aus Arbeitnehmersicht besteht hier ein gewisses Risiko, über das man sich vor der Vertragsunterzeichnung informieren sollte – um allenfalls eine private Versicherungslösung sicherzustellen.

Kurznews

Ehe für alle

Seit 1. Juli 2022 können gleichgeschlechtliche Paare heiraten und eine bereits eingetragene Partnerschaft in eine Ehe umwandeln.

Mit der «Ehe für alle» ist es seit 1. Juli 2022 in der Schweiz nicht mehr möglich, neue eingetragene Partnerschaften einzugehen. Paare, die in einer eingetragenen Partnerschaft nach bisherigem Recht leben, können diesen Status beibehalten oder die Umwandlung ihrer Verbindung in eine Ehe beantragen. Es braucht dazu einen gemeinsamen Antrag. Mit der Heirat gilt für jedes Ehepaar – ohne gesonderte Regelung – die Errungenschaftsbeteiligung. In eingetragenen Partnerschaften gilt hingegen die Gütertrennung. Bei den Steuern werden Verheiratete und eingetragene Paare schon heute gleich behandelt: Sie werden gemeinsam veranlagt. Im Todesfall sind Ehepaare jedoch besser abgesichert als Paare in einer eingetragenen Partnerschaft. Der überlebende Ehegatte erbt einen Teil des Vermögens und erhält Leistungen aus der AHV und der Pensionskasse.

Dank der «Ehe für alle» besser abgesichert in die Zukunft.

Digitale Buchführung

Bundesbern macht sich an die Frage, welche Anpassungen nötig sind, um den Weg für die digitale Buchführung zu ebnen.

Der Vorstoss «Digitale Buchführung» von Daniela Schneeberger, Präsidentin des Schweizerischen Treuhänderverbands TREUHAND|SUISSE, hat Wirkung gezeigt: Am 2. März 2022 hat der Nationalrat diese Motion zur Erleichterung der digitalen Buchführung mit 179 zu 0 Stimmen zur Beratung an den Ständerat überwiesen. Mit der Motion sollen die Geschäftsbücherverordnung (GeBüV) und weitere dafür nötige Erlasse so angepasst werden, dass Unterlagen ohne digitale Signatur auf veränderbaren Datenträgern aufbewahrt werden können, sofern der Nachweis des Ursprungs und der Unveränderheit über die Grundsätze ordnungsmässiger Buchführung gemäss Art. 957 ff. OR erbracht werden kann. Die Verwendung einer digitalen Signatur oder ähnlicher Verfahren soll freiwillig sein.

Cybersecurity

80 Prozent der Schweizer Unternehmen rechnen mit einem Cybervorfall in den nächsten 12 Monaten. Eine neue Plattform auf der Website von TREUHAND|SUISSE bietet hier Hilfe.

Firmen, die sich der Gefahr von Cyberangriffen bewusst sind, fürchten sich in erster Linie vor Ransomware und zielgerichteten Angriffen. Mit Informationen und Dienstleistungen bietet TREUHAND|SUISSE Hilfestellung in dieser Problematik. Auf der neuen Plattform «Cybersecurity» finden Unternehmen grundlegende Informationen sowie erste Hilfe und Unterstützung bei Notfällen. Zu finden sind auch diverse Leitfäden, Partnerunternehmen für Cybersecurity sowie Weiterbildungsangebote für Unternehmensverantwortliche und ihre Mitarbeitenden.

Vorkehrungen treffen, damit es nicht so weit kommt.

Reinschauen lohnt sich
https://bit.ly/3HsebrT

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

Erscheinungsweise: 3 × jährlich

TREUHAND | SUISSE

myclimate neutral Drucksache
myclimate.org/01-22-611556

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.

www.treuhandsuisse.ch
Schweizerischer Treuhänderverband