

**Breites Know-how, Konzis und pragmatisch angewandt für Unternehmer, KMU-Betriebe und Private!**

**Wichtiges für Sie kurz und bündig:**

Hypothekarischer Referenzzinssatz bei Mietverhältnissen: **1,25%** (3. März 2020)  
→ **Die erwartete Reduktion von 1,5% auf 1,25% ist eingetreten!**

Safe Haven-Zinssätze für Vorschüsse oder Darlehen an Beteiligte oder nahestehende Dritte (hier Auszug der wichtigsten Sätze für CHF-Betreffnisse):

- an Beteiligte/Nahestehende (aus Eigenkapital finanziert) **0,25%**
  - von Beteiligten/Nahestehenden (Betriebskredite an operative Unternehmung) **3,00%**
- (ESTV-Rundschreiben abrufbar unter [www.estv.admin.ch](http://www.estv.admin.ch), je für CHF und Fremdwährungen)

- **Wir sagen JA zur SwissCovid App und zum Contact Tracing**

Wir unterstützen diese Massnahmen des Bundes zur Eindämmung von Covid-19 vorbehaltlos! Darum ermuntern wir unser Team und unser Beziehungsnetz, diese App auf das persönliche Mobiltelefon herunterzuladen. Mehr dazu unter [www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch).

- **Verlängerung Kurzarbeit über den 1. September 2020 hinaus**

Per 31.08.2020 enden die notrechtlichen Massnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Verordnung. Damit enden auch diesbezügliche Ansprüche auf Kurzarbeitsentschädigung. Der Bundesrat hat die Höchstbezugsdauer der Kurzarbeitsentschädigung allerdings von zwölf auf achtzehn Monate verlängert. So kann für kurzarbeitendes Personal auch nach dem 1. September 2020 Kurzarbeitsentschädigung beantragt werden. **Dies bedingt allerdings eine Neuanschuldung der Kurzarbeit!** Der Antrag muss mindestens 10 Tage vor dem 1. September eintreffen.

Weitere Normalisierungen der Kurzarbeitsentschädigung sind die Wiedereinführung einer Karenzfrist von einem Tag, die vom Arbeitgeber zu tragen ist und die Berücksichtigung von Überstunden bei der Berechnung des anrechenbaren Arbeitsausfalls.

- **Schweizer Aktienrecht wird modernisiert!**

Am 19. Juni 2020 verabschiedete das Parlament nach jahrzehntelangen Vorarbeiten die "grosse" Aktienrechtsrevision. Diese modernisiert u.a. das Aktienkapital, die Corporate Governance, Aktionärsrechte, Vergütungen, das Sanierungsrecht und die Vertretung der Geschlechter, alles unter Beibehaltung der bewährten Kernprinzipien des Schweizer Aktienrechtes. Die Inkraftsetzung wird nicht vor Mitte 2021 erwartet.

Wir erinnern hier an die Abschaffung der Inhaberaktien, welche bereits vorgezogen erfolgt und verweisen dazu auf INPUT Nr. 1 / 2020.

- **Organisationsreglement in der AG und GmbH**

Der Verwaltungsrat führt als Gremium im Rahmen von Sitzungen und mittels Zirkulationsbeschlüssen. Nach aussen ist grundsätzlich jeder Verwaltungsrat zur Vertretung befugt, sofern die Statuten nichts anderes bestimmen (Art. 716 – 718a OR).

Die Statuten können den Verwaltungsrat ermächtigen, die Geschäftsführung nach Massgabe eines Organisationsreglementes ganz oder zum Teil an einzelne Mitglieder oder Dritte (insbesondere Kadermitarbeiter) zu übertragen.

Solche Aufgabenteilungen werden häufig gelebt, fehlen aber als Statutenbestimmung und auch ein Organisationsreglement liegt kaum vor. Im Sinne einer "Hygienemassnahme"

täte der verantwortliche Verwaltungsrat als operatives Führungsorgan gut daran, eine klare Organisation verbindlich zu regeln und zu überwachen. Organisationsreglemente können – im Gegensatz zu oft grossmasstäblichen Mustern – auch knapp und KMU-freundlich aufgestellt werden!

Für GmbHs gilt ähnliches (Art. 810 – 814 OR).

- **Lohngleichheitsanalyse ab 1. Juli 2020**

Seit 1981 steht der Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau in der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3 BV). Neu gibt das Gleichstellungsgesetz (GIG) Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten (= nach Köpfen!) eine Lohngleichheitsanalyse vor. Diese ist erstmals bis Juni 2021 durchzuführen und muss von einem dafür qualifizierten Revisor bis Ende 2022 überprüft werden. Arbeitnehmende sowie die Aktionäre sind in der Folge bis Juni 2023 über das Analyseergebnis zu informieren.

Gut gilt das für die meisten KMUs nicht! Systematische Lohndiskriminierung sehen wir seit Jahrzehnten in keiner Weise bei unserem breiten Einblick in Unternehmen zahlreicher Branchen.

Gut zudem: Aufgrund der Sunset-Klausel treten diese Bestimmungen per 1. Juli 2032 wieder ausser Kraft!

- **Arbeitnehmerhaftung**

Arbeitnehmer haften nur für absichtlich oder zumindest grobfahrlässig verursachten Schaden. Die Haftungsfrage darf in Arbeitsverträgen auch nicht verschärft werden. Liegt aber einmal ein Haftungsfall klar vor, ist der Schadenersatz umgehend anzumelden. Andernfalls beurteilen die Gerichte dies als Schadensverzicht.

Als Unternehmen kann man die Vermeidung von Schäden und den Umgang damit auch positiv angehen: Im Arbeitsvertrag oder im Zielgespräch ist es möglich, über den Lohn hinaus für die sorgfältige Arbeitserledigung einen Bonus zu vereinbaren, beispielsweise wenn es keine Kassenfehlbeträge gibt oder wenn ein Chauffeur unfallfrei fährt.

Grundsatz zudem: Betriebshaftpflichtversicherung zum Schutz gegen Ansprüche Dritter!

- **Vorsorgevereinbarung, Testament und Patientenverfügung**

Covid-19 hat gezeigt, dass Unheil unerwartet plötzlich auftreten kann. Wir lassen uns dadurch aber nicht verängstigen. Beruhigend ist es aber, wenn man sich in guten Zeiten bereits Gedanken über existentielle Dinge gemacht und Vorkehrungen getroffen hat, die einem selber und dem familiären sowie gegebenenfalls auch dem unternehmerischen Umfeld Rechnung tragen. Wichtig: solches ist periodisch zu überprüfen!

**YES, WE CAN!**

*Just write an email to [hello@advise.ag](mailto:hello@advise.ag) in case you would like to get the English e-Version of our INPUT.*

*P.S.: We service in ENGLISH – Géstions en FRANCAIS – Gestiones en ESPAÑOL*

**Ihre aDVISE-Kontakte für Ihre Anliegen:**

Rudolf Brauchli, dipl. Treuhandexperte

[rudolf.brauchli@advise.ag](mailto:rudolf.brauchli@advise.ag)

Nicolas Egli, Treuhänder mit Eidg. Fachausweis

[nicolas.egli@advise.ag](mailto:nicolas.egli@advise.ag)

Regina Stark, Rechtsanwältin, MLaw, Steuerberaterin

[regina.stark@advise.ag](mailto:regina.stark@advise.ag)