

QR-RECHNUNG**WAS SIE TUN MÜSSEN**

Ab 30. Juni 2020 kommen die ersten QR-Rechnungen in Umlauf. Für Aussteller und Empfänger von Rechnungen beginnen nun die nötigen Anpassungen bei ihrer Hard- und Software.

Daten von Hand erfassen – dank digitaler Technologie gehört das immer mehr der Vergangenheit an. Dies gilt auch für das Bezahlen von Rechnungen. Ab Mitte Jahr werden die heutigen Einzahlungsscheine durch die QR-Rechnung abgelöst. Im QR-Code sind alle Rechnungs- und Zahlungsinformationen enthalten. So vereinfacht die QR-Rechnung für beide Seiten den Debitoren- und Kreditorenprozess. Für den Rechnungsteller verbessert sich die Effizienz beim Verwalten seiner Debitoren, z.B. weil er jederzeit den vollen Überblick über Zahlungseingänge oder -ausstände hat. Beim Rechnungsempfänger wiederum lassen sich via QR-Code sämtliche Informationen digital einlesen. Die manuelle Erfassung von Rechnungsangaben oder Zahlungsinformationen (IBAN, Referenznummern, Rechnungsbetrag) entfällt. Indem man den QR-Code scannt, gelangen alle wichtigen Informationen in den digitalen Arbeitsprozess und werden automatisch mit weiteren Daten (z.B. Kunden-, Lieferantendaten) verknüpft, die im System bereits hinterlegt sind.

QR-Rechnung bezahlen...

Alle Rechnungsempfänger – ob Firma oder Privatperson – sollten ab dem 30. Juni 2020 QR-Rechnungen

bezahlen können. Es wird jedoch weiterhin möglich sein, auch QR-Rechnungen über E-Banking durch Eingabe der IBAN-Nummer zu bezahlen. Für die Bezahlung mittels QR-Code gibt es die folgenden Möglichkeiten:

- Elektronisches Einlesen und Verarbeiten in der Kreditorenbuchhaltung beziehungsweise in der Business-Software-Lösung (ERP).
- Via Mobile Banking: Mobile-Banking-App auf dem Smartphone öffnen, QR-Code scannen, z.B. mit Smartphone oder einem Belegleser, und Zahlung auslösen.
- Via E-Banking: E-Banking-Applikation öffnen, QR-Code scannen und Zahlung auslösen.
- Per Post: Die QR-Rechnung funktioniert zudem wie ein Einzahlungsschein (mit Zahlteil und Empfangsschein), der am Postschalter einbezahlt oder per Zahlungsauftrag im Kuvert an die Bank geschickt werden kann.



Der QR-Code ist auch im Rechnungswesen auf dem Vormarsch.

... und ausstellen

Unternehmen, die sich noch nicht mit der Umstellung befasst haben, sollten ihre Bank und ihren IT-Partner kontaktieren. Nur so sind sie in der Lage, QR-Rechnungen zu erstellen und zu versenden. Einerseits gilt es, die Fakturierungs- oder

INHALT

- QR-Rechnung: Was Sie tun müssen
- Ergänzungsleistungen: Was ändert mit der Reform?
- Arbeitnehmerhaftung: Wer haftet für Schäden?
- Kurznews

Debitorensysteme anzupassen. Andererseits braucht es bei der Hardware die nötige Ausrüstung, etwa ein elektronisches Lesegerät oder eine Scanningplattform. Wie umfangreich und zeitintensiv der Anpassungsbedarf ist, hängt von der Art und Qualität der vorhandenen Hard- und Softwareinfrastruktur ab.

Was ändert sich bei den Einzahlungsscheinen?

Roter Einzahlungsschein: Wer bisher die neutralen (roten) Einzahlungsschei-

ne verwendet hat, erhält von der Bank einen neutralen Einzahlungsschein, welcher mit einem QR-Code versehen ist. Auf diesem Einzahlungsschein kann weiterhin manuell (handschriftlich oder bedruckt) der Rechnungsempfänger und der Rechnungsbetrag eingesetzt werden. Achtung: Nicht mehr handschriftlich ergänzt werden kann der Zahlungszweck (z. B. eine Rechnungs- oder Auftragsnummer). Der Zahlungszweck kann falls gewünscht jedoch eingedruckt werden.

Oranger Einzahlungsschein: Die bisherige ESR-Teilnehmernummer wird durch eine neue QR-IBAN ersetzt. Diese QR-IBAN wird Ihnen von der Bank mitgeteilt. Die bisherige Referenznummer kann weiterhin verwendet werden und findet neu ihren Platz im Feld «Zahlungszweck». Dem Rechnungsteller wird die Referenznummer beim Zahlungseingang weiterhin mitgeteilt, damit er die Zahlungen mit seinen offenen Rechnungen abgleichen kann.

ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN

WAS ÄNDERT MIT DER REFORM?

Die Ergänzungsleistungen (EL) sorgen dafür, dass auch Personen vor Armut geschützt sind, die keinen ausreichenden Versicherungsschutz aufbauen konnten. Was gilt heute und was ändert auf 2021?

Im Alter, bei einer Behinderung oder beim Tod eines Ehepartners oder Elternteils reichen in der Regel die AHV, die IV oder die Unfallversicherung aus, um den Lebensunterhalt zu sichern. Zusätzliches Einkommen kommt in den meisten Fällen aus der 2. und 3. Säule oder aus einer Lebensversicherung. Reichen die Einnahmen und das eigene Vermögen nicht aus, um den Lebensunterhalt zu finanzieren, kommen die EL zum Zug.

Wer hat Anspruch?

Wer in der Schweiz wohnt und Anspruch auf eine AHV-Rente, eine IV-Rente oder eine Hilflosenentschädigung der IV hat oder während mindestens sechs Monaten ein Taggeld der IV erhalten hat, kann einen Anspruch auf EL geltend machen. Auch Ausländer, die seit mindestens zehn Jahren ununterbrochen in der Schweiz leben (fünf Jahre für Flüchtlinge oder Staatenlose), erhalten EL.

Wie werden die EL berechnet?

Für Personen, die zu Hause leben, werden die anrechenbaren Einnahmen (plus Vermögensverzehr) mit den Ausgaben verglichen. Zu den anerkannten Ausgaben zählen die Bruttomiete und der allgemeine Lebensbedarf pro Jahr (Alleinstehende 19450 Franken / 29175 Franken). Für die ersten zwei Kinder werden je 10170 Franken angerechnet, für zwei weitere Kinder je 6780 Franken und für jedes weitere 3390 Franken. Zu den anrechenbaren Ausgaben zählt auch ein jährlicher Pauschalbetrag für die obligatorische Krankenversicherung, der je nach Kanton unterschiedlich ist, weil die Berechnung angepasst wird.

Wie zählt Vermögen?

Auch wer über Vermögen verfügt, kann einen Anspruch auf EL haben. Es wird hier zwischen Vermögensertrag und Vermögensverzehr unterschieden. Zum Vermögensertrag gehören z. B. Zinsen oder Dividenden. Von Vermögensverzehr spricht man, wenn das Vermögen einen Freibetrag übersteigt. Dann wird vom übersteigenden Betrag ein Teil als Einnahmen angerechnet. Eine selbst bewohnte Liegenschaft als Vermögenswert ist privilegiert: Vom Steuerwert der Liegenschaft wird ein Freibetrag (112500 Franken / in bestimmten Fällen 300000 Franken) abgezogen und nur der Rest für die Bestimmung des Vermögensverzehrs berücksichtigt.

Was gilt ab 2021?

- Die Mietzinsmaxima werden an die Preisentwicklung angepasst. Bei den Mietzinsmaxima wird die unterschiedliche Mietzinsbelastung in den Grosszentren (Region 1), in der Stadt (2) und auf dem Land (3) sowie der höhere Raumbedarf von Familien berücksichtigt.
- Vermögen wird stärker berücksichtigt: Ab 100000 Franken (Verheiratete 200000 Franken) entfällt der Anspruch auf EL. Der Wert von selbst bewohnten Liegenschaften wird nicht berücksichtigt. Die zusätzlichen Vermögensfreibeträge bei selbst bewohnten Liegenschaften bleiben aber bestehen. Stirbt ein EL-Bezüger, müssen die Erben bezogene EL zurückerstatten (ab einem Erbteil von 40000 Franken). Bei Ehepaaren wird die Rückerstattung aber erst fällig, wenn auch der zweite Ehegatte stirbt.

Die Vermögensfreibeträge werden auf 30000 Franken für Alleinstehende und 50000 für Verheiratete gesenkt. Der Freibetrag für Kinder bleibt unverändert bei 15000 Franken.

- Die Beiträge für Kinder unter 11 Jahren werden deutlich gekürzt. Im Gegenzug werden künftig die Kosten für ausserfamiliäre Betreuung bei Kindern unter 11 Jahren berücksichtigt.
- Neu fliesst das Einkommen des Ehegatten zu 80 Prozent in die EL-Berechnung ein.
- Krankenversicherungsprämie: Neu werden mindestens die tatsächlichen Ausgaben und höchstens – wie schon bisher – die regionale Durchschnittsprämie berücksichtigt.
- Die EL-Berechnung für Personen im Heim wird angepasst.
- Der EL-Mindestbetrag wird gesenkt.
- Ältere Arbeitslose, die ab 58 Jahren ihre Stelle verlieren und dadurch ihr Pensionskassenguthaben von der Freizügigkeitsstiftung nur noch als Kapital beziehen können, werden den anderen Versicherten gleichgestellt.

Übergangsregelung

Die Reform tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Für Personen, die dann bereits EL beziehen, wird eine Übergangsfrist gelten: Falls die Reform bei ihnen zu tieferen EL führt, behalten sie während drei Jahren die bisherigen Ansprüche. Erst danach erfolgt die Anpassung an das neue Recht.

WER HAFTET FÜR SCHÄDEN?

Im hektischen Arbeitsalltag passiert es schnell – dem Arbeitnehmer unterläuft ein Fehler und es ist ein Schaden entstanden. Wer steht nun in der Verantwortung: Arbeitnehmer oder Arbeitgeber?

Der Arbeitnehmer haftet für Schäden, wenn er seinen Arbeitsvertrag verletzt, etwa indem er seiner Sorgfaltspflicht nicht nachkommt. Dies allerdings nur, wenn dem Arbeitgeber ein tatsächlicher Schaden entsteht, wenn dieser Schaden direkt auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers zurückzuführen ist und die Schuld bei ihm liegt. In der Praxis muss aber jeder Fall individuell beurteilt werden.

Sorgfaltspflichtverletzung und Berufsrisiko

Nur weil ein Arbeitnehmer seine Arbeit schlecht erledigt, hat er nicht automatisch seinen Arbeitsvertrag oder seine Sorgfaltspflicht verletzt. Solange die gelieferte Arbeit qualitativ und quantitativ mit der vereinbarten Leistung übereinstimmt, wird die Sorgfaltspflicht in der Regel als erfüllt angesehen. Je weiter oben ein Arbeitnehmer in der Firmenhierarchie steht, je höher sein Bildungsgrad und sein Salär sind, desto höher sind die Anforderungen an seine Sorgfaltspflicht. In der Praxis gibt es aber Arbeiten, die selbst bei grösster Sorgfalt misslingen können. Und Tätigkeiten, bei denen das Risiko für Schäden besonders hoch ist, beispielsweise bei Chauffeuren oder anderen Mitarbeitenden, die mit einem Geschäftsfahrzeug unterwegs sind. Hier können Schadenfälle nicht ausgeschlossen werden. So oder so sollte ein Arbeitnehmer keine Stelle antreten, die er aufgrund seines Ausbildungsgrads und seiner Leistungsfähigkeit gar nicht erfüllen kann. Er begeht damit eine grundsätzliche Sorgfaltspflichtverletzung. Der Arbeitgeber muss seinerseits prüfen, ob der Arbeitnehmer für eine Stelle überhaupt geeignet ist. Ausserdem hat er sein Personal ausreichend zu instruieren und zu überwachen, sonst wird ein entstandener Schaden nicht als Sorgfaltspflichtverletzung gewertet.

Schadenumfang

In der Praxis werden mögliche Schäden meistens durch den Arbeitgeber versichert, insbesondere bei Fahrzeugen. Einige Gerichte sind der Meinung, dass hier eine Vollkaskoversicherung abgeschlossen werden müsse. Der Schaden, den der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer höchstens geltend machen kann, ist auf den Selbstbehalt, einen allfälligen Malus, ungedeckt gebliebene Schäden oder mögliche Regressforderungen beschränkt.



Fehler können passieren. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer seiner Sorgfaltspflicht nachkommt.

Fahrlässigkeit oder Absicht?

Die Haftung für einen Schaden setzt voraus, dass der Arbeitnehmer absichtlich oder mindestens fahrlässig gehandelt hat. Wenn jemand etwas nicht beachtet hat, was er bei genauerem Überlegen hätte beachten müssen, gilt das als leicht fahrlässig. Grob fahrlässig handelt jemand, der elementare Vorsichtsmassnahmen ausser Acht lässt. Wie die Abstufung der Fahrlässigkeit beurteilt wird hat unmittelbare Auswirkungen auf die Haftungshöhe. Handelt ein Arbeitnehmer lediglich leicht fahrlässig, wird die Haftung normalerweise stark reduziert. Insbesondere bei Arbeiten, bei denen das Risiko für Schäden besonders hoch ist, kann die Schadenersatzpflicht sogar ganz entfallen. Gleiches gilt auch bei mittlerer Fahrlässigkeit. Bei grober Fahrlässigkeit erfolgt meistens keine Haftungsreduktion; die Schadenhöhe und die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers werden aber oft berücksichtigt. Hat der Arbeitnehmer den Schaden mit voller Absicht verursacht, wird er jedoch voll schadenersatzpflichtig.

Abweichende Vereinbarungen im Arbeitsvertrag

Die gesetzliche Arbeitnehmerhaftung darf nicht durch Klauseln im Arbeitsvertrag verschärft werden. Solche Klauseln sind nichtig und der Arbeitnehmer ist nicht daran gebunden. Haftungsmilde-

rungen hingegen sind erlaubt, beispielsweise indem man im Vertrag die Haftung für leichtes Verschulden zum Vornherein ausschliesst oder für den konkreten Schadenfall eine Vergleichsvereinbarung vorsieht.

Schaden geltend machen

Der Arbeitgeber muss direkt nach dem Schadenfall eindeutig erklären, ob er den Schaden ersetzt haben will oder nicht. Andernfalls beurteilen die Gerichte dies als Schadensverzicht. Damit soll verhindert werden, dass Schadenersatzforderungen erst im Streitfall oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Thema werden.

Bonus statt Arbeitnehmerhaftung

TIPP

Als Unternehmen kann man die Vermeidung von Schäden und den Umgang damit auch positiv angehen: Im Arbeitsvertrag 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.

STELLENMELDEPFLICHT: BERUFSARTEN 2020

Seit 1. Januar 2020 müssen Arbeitgeber offene Stellen in Berufsarten mit schweizweit mindestens 5 Prozent Arbeitslosigkeit dem RAV melden.

Die Liste mit den meldepflichtigen Berufsarten gilt jeweils für ein Jahr.

Der bisher geltende Schwellenwert von 8 Prozent wurde per 2020 auf 5 Prozent abgesenkt. Sobald die Arbeitslosenquote in einer Berufsart diesen Wert erreicht, ist sie der Stellenmeldepflicht unterstellt. Die Quoten werden anhand der Schweizer Berufsnomenklatur des Bundesamts für Statistik (BFS) jedes Jahr aktuell berechnet. Neu werden im Jahr 2020 meldepflichtige und nicht meldepflichtige Berufe besser als bisher nach Qualifikationsniveaus unter-

schieden. Dadurch fallen u.a. Fachkräfte in der Küche, Servicefachkräfte in der Gastronomie, Marketingfachkräfte und spezialisierte Uhrenarbeiter per 2020 nicht mehr unter die Meldepflicht. Neu sind dafür offene Stellen für alle Hilfsarbeitskräfte – mit Ausnahme von Reinigungskräften – meldepflichtig.

Liste der meldepflichtigen Berufsarten 2020: www.arbeit.swiss > Arbeitgeber > Stellenmeldepflicht



Zu den meldepflichtigen Berufsarten gehören neu alle Tätigkeiten für Hilfsarbeitskräfte, mit Ausnahme von Reinigungspersonal.



LOHNGLEICHHEITSANALYSE

Am 1. Juli 2020 treten die Änderungen des Gleichstellungsgesetzes in Kraft.

Bis Juni 2021 müssen Unternehmen ihre erste Analyse einreichen.

Die neuen Bestimmungen verpflichten Unternehmen mit 100 und mehr Angestellten, eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Diese muss durch eine unabhängige Stelle überprüft und die Mitarbeitenden müssen über das Ergebnis informiert werden. Ab Inkrafttreten haben die Unternehmen ein Jahr Zeit, ihre Analyse durchzuführen.

Danach muss die Lohngleichheitsanalyse alle vier Jahre wiederholt werden, es sei denn, die Analyse zeigt auf, dass kein unerklärbarer systematischer Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern feststellbar ist. Aufgrund der sogenannten Sunset-Klausel treten die Bestimmungen auf den 1. Juli 2032 automatisch wieder ausser Kraft.

INHABERAKTIE ADE: PFLICHT ZUR UMWANDLUNG IN NAMENAKTIEN

Seit 1. November 2019 ist die Ausgabe von Inhaberaktien nur noch in Ausnahmefällen erlaubt. Bis spätestens 30. April 2021 müssen bereits ausgegebene Inhaberaktien in Namenaktien umgewandelt werden. Andernfalls geschieht dies ab 1. Mai 2021 von Gesetzes wegen.

Für die Umwandlung müssen die Gesellschaftsstatuten angepasst werden. Der Beschluss muss in der Generalversammlung gefasst und öffentlich beurkundet werden. Die Statutenanpassung muss demnach für die ordentliche Generalversammlung 2020 oder aber für eine ausserordentliche Generalversammlung traktandiert werden. Statutenanpassungen müssen der zuständigen Handelsregisterbehörde gemeldet und im Handelsregister eingetragen werden.

Verantwortung liegt beim VR

Nach der Umwandlung von Inhaber- in Namenaktien trägt die Gesellschaft die Inhaberaktionäre, die ihre Meldepflicht erfüllt haben, in das Aktienbuch ein. Für diejenigen Inhaberaktionäre, die ihrer Meldepflicht nicht nachgekommen sind, ruhen die Mitgliedschaftsrechte und die Vermögensrechte verirken. Der Verwaltungsrat ist verantwortlich dafür, dass kein Aktionär, der seine Meldepflicht verletzt hat, seine entsprechenden Rechte ausüben kann.

Bleibt der Verwaltungsrat untätig, werden Inhaberaktien am 1. Mai 2021 von Gesetzes wegen in Namenaktien umgewandelt. Das Handelsregister nimmt die entsprechenden Anpassungen von Amts wegen vor und trägt eine Bemerkung ein. Eine Ausnahme gilt für börsennotierte Inhaberaktien: Sie werden nicht in Namenaktien umgewandelt.

Herausgeber

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

Erscheinungsweise: 3 x jährlich

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.