EXPERT INFO

KMU-Praxisinformationen | Ausgabe 3 | 2025

Ihr Experte

CURIA
MEHRWERT SEIT 1956

Spezialisten mit dem nötigen Fingerspitzengefühl.

Ein aufmerksames Team, das Ihren Mehrwert nie aus den Augen verliert.

Ein Vertrauenspartner mit punktgenauen Lösungen für alle Herausforderungen.

Grabenstrasse 15
Postfach 161
CH-7001 Chur
+41 81 256 00 00
www.curia.ch

EXPERT SUISSE
Certified Company

Inhalt | Seite

Erstreckung Verlustverrechnung 1

Rangrücktritt ohne Zinsstundung im Übergangsrecht 2

Einsatz von KI-Tools in KMU 3

Arbeitsrechtliche Regelungen zu Ferientagen, Feiertagen und Betriebsferien 4

Erstreckung der Verlustverrechnung – aktueller Stand der Beratungen

Worum es geht
Unternehmen – darunter Einzelfirmen, Personengesellschaften und juristische Personen – können Verluste aus den sieben vorangegangenen Geschäftsjahren mit dem steuerbaren Reingewinn verrechnen. Dieses Prinzip der Verlustverrechnung folgt dem First-in-first-out-Ansatz: Verluste werden in der Reihenfolge ihres Entstehens verrechnet. Ziel ist eine Besteuerung, die der tatsächlichen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Unternehmung entspricht.

Erstreckung der Verlustverrechnung
Mit der Motion 21.3001 verlangte die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats (WAK-N), die Verlustverrechnungsfrist auf zehn Jahre zu verlängern – rückwirkend ab dem Steuerjahr 2020. Damit sollten Unternehmen entlastet werden, die durch die Coronapandemie stark betroffen waren. Die Verlängerung der Verlustverrechnungsfrist kann jedoch auch für Start-ups von grosser Bedeutung sein. Viele junge Unternehmen schreiben in den ersten Jahren Verluste, da sie hohe Investitionen tätigen und erst später Einnahmen generieren. Eine längere Verlustverrechnung erlaubt es ihnen, diese Anfangsverluste später steuerlich geltend zu machen – wenn sie erstmals Gewinne erzielen.

Internationale Perspektive
Mit der Verlängerung der Verlustverrechnung auf zehn Jahre würde sich die Schweiz internationalen Standards annähern: In mehreren europäischen Ländern sind deutlich längere oder gar unbefristete Verlustverrechnungen zulässig.

Blick in die Zukunft
Der Bundesrat hat im Rahmen seines parlamentarischen Auftrags einen Gesetzesentwurf erarbeitet, der eine entsprechende Änderung des DBG und des StHG vorsieht. Ein Inkrafttreten wäre frühestens per 1. Januar 2028 möglich. Obwohl der Bundesrat das Anliegen grundsätzlich unterstützt, stuft er die Vorlage angesichts der angespannten Finanzlage des Bundes als nicht prioritär ein. Er verzichtet daher auf einen Antrag auf Zustimmung und überlässt die Entscheidung dem Parlament. Der Nationalrat hat sich in der Sommersession 2025 für die Vorlage ausgesprochen. Die Beratung im Ständerat steht noch aus. Eine Mehrheit der Kantone jedoch lehnt die Vorlage ab – insbesondere wegen befürchteter Steuerausfälle. Ob ein Referendum gegen die Vorlage ergriffen wird, bleibt offen. Längerfristig könnte auch die Möglichkeit einer unbefristeten Verlustverrechnung diskutiert werden. Ein konkreter Zeitplan liegt dazu jedoch nicht vor.

«In Kürze»

1. Die Frist für eine Verlustverrechnung soll von sieben auf zehn Jahre verlängert werden.
2. Die Verlängerung würde die steuerliche Resilienz von Unternehmen stärken und die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Schweiz fördern.
3. Der Nationalrat unterstützt die Vorlage; die Beratungen in den Kommissionen des Ständerats stehen noch aus.

Rangrücktritt ohne Zinsstundung: Übergang vom alten zum neuen Aktienrecht

Worum es geht

Mit einem «Rangrücktritt» erklärt eine Gläubigerin, dass sie ihre Forderung im Konkursfall erst dann geltend macht, wenn alle anderen Gläubigerinnen und Gläubiger vollständig befriedigt sind. Ihre Forderung steht damit im Rang hinter allen übrigen Forderungen. Solange der Rangrücktritt gilt, darf diese Forderung weder zurückbezahlt noch mit anderen Forderungen verrechnet oder in eine neue Verpflichtung umgewandelt werden. Praktisch bedeutet dies, dass die Forderung gestundet ist, bis sämtliche übrigen Schulden beglichen sind. Ein Rangrücktritt ermöglicht es dem Verwaltungsrat eines finanziell angeschlagenen Unternehmens, auf die sofortige Anzeige beim Gericht zu verzichten. In der Praxis werden Rangrücktritte fast ausschliesslich zu diesem Zweck eingesetzt.

Neue Anforderungen

Seit dem 1. Januar 2023 gilt das revidierte Aktienrecht. Die wichtigste Neuerung beim Rangrücktritt betrifft die Behandlung der Zinsen: Früher konnten die Parteien frei entscheiden, ob auch die Zinsen vom Rangrücktritt erfasst werden. Eine gültige Vereinbarung befreite in jedem Fall von der Pflicht, die Bilanz beim Gericht zu deponieren. Neu müssen die Zinsen zwingend ebenfalls gestundet werden. Es stellt sich daher die Frage, wie altrechtliche Rangrücktritte zu behandeln sind und welche Wirkung sie entfalten.

Übergangsregelungen

Gemäss den Übergangsbestimmungen zum neuen Aktienrecht mussten Verträge bis zum 31. Dezember 2024 an das neue Recht angepasst werden. Ob diese Pflicht auch Rangrücktritte betrifft, ist derzeit nicht abschliessend geklärt. Unklar ist insbesondere, ob ältere Vereinbarungen ohne Zinsstundung angepasst werden müssen oder ob die Zinsen automatisch als mitumfasst gelten. Bislang fehlt sowohl eine gefestigte Lehrmeinung als auch ein Gerichtsentscheid. Derzeit wird in der Praxis meist wie folgt unterschieden:

- Rangrücktrittsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2023 ohne Zinsstundung abgeschlossen wurden, bleiben grundsätzlich gültig und dürften den Verwaltungsrat weiterhin vom Gang zum Gericht befreien.
- Rangrücktritte, die zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Dezember 2024 ohne Zinsstundung abgeschlossen wurden, sind zwar gültig, befreien aber eher nicht von der Pflicht zur Anzeige bei Gericht.
- Rangrücktrittsvereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2025 ohne Zinsstundung abgeschlossen wurden, sind im Grundsatz gültig, befreien jedoch nicht von der Pflicht zur Deponierung der Bilanz.

Wie ist nun vorzugehen?

Rangrücktritte ohne Zinsstundung schaffen Rechtsunsicherheiten und können für den Verwaltungsrat ein Haftungsrisiko darstellen. Um Klarheit zu schaffen, empfiehlt es sich, bestehende Rangrücktritte entsprechend zu ergänzen, oder eine Zusatzvereinbarung abzuschliessen, in der auch die Zinsen ausdrücklich in den Rangrücktritt einbezogen werden. Neue Rangrücktrittsvereinbarungen sollten von Anfang an immer auch die Zinsen umfassen, damit sie die gewünschte Wirkung entfalten.

«In Kürze»

1. Seit 1. Januar 2023 müssen Rangrücktritte zwingend auch die Zinsen umfassen, um von der Pflicht zur Deponierung der Bilanz zu befreien.
2. Die Wirkung von altrechtlichen Rangrücktritten ohne Zinsstundung ist derzeit rechtlich noch nicht abschliessend geklärt.
3. Bestehende Verträge sollten ergänzt oder mit einer Zusatzvereinbarung über die Zinsen ausgedehnt werden.

KI im KMU-Alltag: Chancen nutzen, Risiken im Griff behalten

Worum es geht

Künstliche Intelligenz (KI) ist heute fester Bestandteil unseres Arbeitslebens. Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) setzen vermehrt KI ein – sei es um Routineaufgaben zu automatisieren, den Kundenservice zu optimieren oder Kennzahlen schneller auszuwerten.

Die Vorteile sind unverkennbar: Effizienzsteigerung, Kostensenkung und fundiertere Entscheidungen. Gleichzeitig bestehen Risiken, die KMU kennen und beachten sollten, damit der Einsatz von KI sicher und gewinnbringend gelingt.

Funktionsweise von KI-Tools

KI-Tools arbeiten mit grossen Datenmengen und Wahrscheinlichkeitsmodellen. Sie können Texte erstellen, Fragen beantworten, Sprachen übersetzen oder Geschäftsdaten analysieren.

Zu beachten sind dabei insbesondere folgende Punkte:

- Datensicherheit: Eingaben können vom Anbieter gespeichert und weiterverwendet werden. Vertrauliche Geschäftsdaten oder Kundendaten sollten deshalb nicht in frei verfügbare KI-Tools eingegeben werden.
- Qualität der Ergebnisse: KI generiert stets eine Antwort – auch wenn diese ungenau oder fehlerhaft sein kann. Ergebnisse müssen daher kritisch geprüft und bei Bedarf mit weiteren Quellen abgeglichen werden.
- Abhängigkeit von Daten: Die Resultate hängen stark von der Qualität und Aktualität der zugrunde liegenden Daten ab. Veraltete oder lückenhafte Daten führen zu verzerrten Resultaten – eine menschliche Beurteilung bleibt deshalb unerlässlich.

Beispiele aus der Praxis

- Buchhaltung: Automatisierte Belegerfassung und Auswertung
- Marketing: Textvorschläge für Newsletter oder Social Media
- Kundenservice: Chatbots für einfache Anfragen
- Übersetzungen: Rasche Übersetzungen von Angeboten oder E-Mails
- Datenanalyse: Erkennen von Verkaufstrends oder Optimierung von Lagerbeständen

Rahmenbedingungen festlegen

Damit der Einsatz von KI einen Mehrwert bringt, sollten KMU folgende Fragen klären:

- Wo liegt der konkrete Nutzen? (Zeitgewinn, Kostenersparnis, bessere Kundenbetreuung)
- Welche Tools sind im Betrieb erlaubt? (Z. B. branchenspezifische Software mit KI-Funktion)
- Wer trägt die Verantwortung? (Das Unternehmen haftet für die Richtigkeit der Ergebnisse.)

Mitarbeitende informieren und korrekt schulen

Wie alles im Leben will auch der Umgang mit KI gelernt sein: Die Mitarbeitenden sollten die Grundprinzipien von KI verstehen und wissen, welche Tools im Betrieb erlaubt sind und wie diese konkret angewendet werden. Zudem sind sie für die Risiken, die mit der Nutzung von KI verbunden sind, zu sensibilisieren und über die intern geltenden Regeln zu orientieren. Klare Richtlinien, kurze Schulungen und ein regelmässiger Austausch im Team schaffen Sicherheit, fördern das Vertrauen in die Technologie und reduzieren Risiken im täglichen Einsatz.

1. Zulässige Tools kennen: Welche KI-Anwendungen sind im Betrieb erlaubt – und welche nicht? Eine klare Liste hilft, Fehlanwendungen zu vermeiden.
2. Datenschutz beachten: Vertrauliche Geschäftsdaten oder Kundendaten dürfen nicht in offene Systeme eingegeben werden. Sensibilisierung für Datenschutz ist zentral.
3. Ergebnisse prüfen: KI liefert Vorschläge, aber keine Garantien. Mitarbeitende müssen lernen, Resultate kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls mit anderen Quellen zu vergleichen.
4. Verantwortung wahrnehmen: KI ist ein Hilfsmittel, die Verantwortung liegt letztlich jedoch beim Menschen. Mitarbeitende sollten verstehen, dass sie für die Qualität der Arbeitsergebnisse mitverantwortlich sind.

«In Kürze»

1. KI-Tools können KMU entlasten und Prozesse effizienter machen – wenn sie gezielt eingesetzt werden.
2. Vertrauliche Daten gehören nicht in frei verfügbare KI-Tools.
3. Ergebnisse von KI müssen kritisch hinterfragt und überprüft werden.
4. Klare Regeln und Schulungen der Mitarbeitenden sind unerlässlich.

Ferientage, Feiertage und Betriebsferien – was Unternehmen beachten müssen

Worum es geht
Mitarbeitende haben einen gesetzlichen Ferienanspruch von vier Wochen pro Jahr, Jugendliche bis 20 Jahre fünf Wochen. In vielen Betrieben werden Ferien ganz oder teilweise während festgelegter Betriebsferien bezogen. Hinzu kommt, dass Mitarbeitende an gesetzlichen Feiertagen grundsätzlich nicht zur Arbeit verpflichtet sind. Doch wie greifen Ferienanspruch, Feiertage und Betriebsferien ineinander – und welche Auswirkungen hat dies auf bezahlte Arbeitstage?

Ferientage
Während der Ferien besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Ferien dienen der Erholung und sollten grundsätzlich im laufenden Jahr bezogen werden. Eine Übertragung von Ferientagen auf das Folgejahr ist möglich. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können nicht bezogene Ferien auch finanzell abgegolten werden.
Krankheit oder Unfall während der Ferien können den Erholungszweck der Ferien vereiteln. In diesem Fall liegt «Ferienunfähigkeit» vor und die betroffenen Tage können nachgeholt werden. Mitarbeitende haben in diesem Fall den Arbeitgeber umgehend über die eingetretene Ferienunfähigkeit zu informieren und ein Arztzeugnis beizubringen. Anders als bei der Arbeitsfähigkeit gibt es keine «teilweise» Ferienunfähigkeit. Leichte gesundheitliche Beschwerden genügen nicht. Auch die Krankheit betreuter Kinder berechtigt grundsätzlich nicht zum Nachholen von Ferientagen – hierfür fehlt eine gesetzliche Grundlage.

Feiertage
In der Schweiz ist der 1. August der einzige bundesrechtlich geregelte Feiertag. Weitere Feiertage werden kantonal festgelegt und führen nicht automatisch zu einer Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Der Neujahrstag, Auffahrt und der Weihnachtstag sind die einzigen Feiertage, die in allen Kantonen als gesetzliche Feiertage gelten, und die nicht ohnehin auf einen Sonntag fallen.
Fällt ein Feiertag in die Ferienzeit, wird er nicht als Ferientag angerechnet. Ein Nachholen – analog zur Ferienunfähigkeit – ist ausgeschlossen, da Feiertage nicht dem Erholungszweck dienen.

Betriebsferien
Während Betriebsferien ruht der gesamte Betrieb und die Mitarbeitenden müssen ihre Ferien in dieser Zeit beziehen. Gemäss Art. 329*c* OR bestimmt der Arbeitgeber den Ferienzeitpunkt, muss dabei aber die Interessen der Mitarbeitenden, etwa die Schulferien der Kinder, angemessen berücksichtigen.
Betriebsferien sind frühzeitig anzukündigen. Änderungen sind nur aus triftigen Gründen zulässig. Eine Verpflichtung, sämtliche Ferien ausschliesslich in dieser Zeit oder am Stück zu beziehen, besteht nur, wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder in einem Reglement zum Arbeitsvertrag vorgesehen ist.

«In Kürze»

1. Der Ferienanspruch kann zugunsten der Mitarbeitenden erweitert werden.
2. Feiertage gelten nicht als Ferientage und können nicht nachgeholt werden.
3. Bei (Betriebs-)Ferien bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt, muss aber die Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigen.

Wir sind Mitglied von EXPERTsuisse. Der Verantwortung verpflichtet.

EXPERTsuisse, der Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand, bildet, unterstützt und vertritt seine eidg. dipl. Experten. Seit 100 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.