



Hotels sind unsere Leidenschaft!

\$Feld1\$

Leidenschaft ist das Zauberwort unserer Branche. Wer ein Hotel erfolgreich führen will, braucht nebst hoher Fachkompetenz spürbare Begeisterung, Dynamik und Kraft. Diese Leidenschaft für die Hotellerie, gepaart mit Erfahrung und Kompetenz, verbindet uns mit Ihnen.

Wir freuen uns, Sie in diesem Newsletter auf folgende Themen aufmerksam zu machen:

[Erhöhung der MwSt-Sätze](#)

[Datenschutzgesetz](#)

[Sozialversicherungen bei Grenzgängern](#)

[SHT Tipp](#)

Freundliche Grüsse

Ihre SHT Schweizerische Hotel Treuhand AG

Erhöhung der MwSt-Sätze

Auf den **1. Januar 2024** werden die Mehrwertsteuersätze wie folgt erhöht:

	Bis 31. Dezember 2023	Neu ab 1. Januar 2024
Normalsatz:	7,7 %	8,1 %
Reduzierter Satz:	2,5 %	2,6 %
Sondersatz für Beherbergung:	3,7 %	3,8 %

Auch die Saldo- und Pauschalsteuersätze ändern auf den 1. Januar 2024. Zudem werden die Umsatz- und Steuerzahlast-Limiten für die Saldosteuerersatzmethode angehoben.

Für detaillierte Informationen zur Steuersatzerhöhung verweisen wir Sie auf die Webpublikation der Eidg. Steuerverwaltung (MwSt-Info 19 «Steuersatzerhöhung per 01.01.2024»).

Denken Sie daran, dass Leistungen, die erst ab 2024 bezogen werden, bereits jetzt mit den höheren Sätzen in Rechnung gestellt werden müssen (Zeitpunkt oder Zeitraum der Leistungserbringung ist massgebend).

Datenschutzgesetz

Per 1. September 2023 tritt das neue Datenschutzrecht der Schweiz in Kraft. Das neue Datenschutzgesetz und die dazugehörige Verordnung konkretisieren das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung und regeln somit die Grundsätze für die Bearbeitung von Personendaten. Folglich sind viele private Unternehmen, Vereine und grundsätzlich auch Privatpersonen von den neuen Bestimmungen betroffen. Bei Verstössen gegen das neue Datenschutzrecht drohen hohe Bussgelder, die einen nicht zu vernachlässigenden finanziellen Schaden nach sich ziehen können.

Informieren Sie sich zeitnah über die neuen Bestimmungen, damit Anpassungen an Ihrer externen und internen Infrastruktur rechtzeitig umgesetzt werden. Für weitere Informationen zum neuen Datenschutzrecht verweisen wir Sie auf die Website des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB). [Das neue Datenschutzgesetz \(admin.ch\)](#)

Sozialversicherungen bei Grenzgängern

Grenzgänger unterliegen dem Sozialversicherungsrecht der Schweiz, wenn der **wesentliche** Teil der Arbeit in der Schweiz getätigt wird. Als **wesentlich** gelten Erwerbstätigkeiten mit über 75% in der Schweiz.

Ist der Grenzgänger mindestens 25% im Wohnsitzstaat angestellt, sind die Sozialversicherungen **für sämtliche Erwerbseinkommen** im Grenzstaat abzurechnen.

Für Homeoffice gelten separate Regeln!

Aufgrund der Einschränkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus galt eine flexible Anwendung. Diese flexible Anwendung der Unterstellungsregeln wurde während einer Übergangsphase **bis zum 30. Juni 2023** verlängert:

➔ bis zu diesem Datum unterliegt ein Grenzgänger im Homeoffice weiterhin der schweizerischen Sozialversicherung, auch wenn die Tätigkeit im Homeoffice – egal in welchem Umfang – im Wohnsitzland ausgeübt wird.

Ab 1. Juli 2023 gilt für Staaten*, welche die neue Vereinbarung unterzeichnet haben, für das Homeoffice im Bereich der Sozialversicherungen eine abweichende Regelung. Unter anderem sind dies:

- ➔ Grenzgänger, die bei einem Schweizer Arbeitgebenden beschäftigt sind und **zwischen 25% und 50% der Gesamtarbeitszeit von Deutschland, Österreich oder Liechtenstein** aus Homeoffice leisten, bleiben in der Schweiz versichert
- ➔ umgekehrt können Grenzgänger, die in der Schweiz wohnen und weniger als 50% Homeoffice für einen Arbeitgebenden mit Sitz in Deutschland, Österreich oder Liechtenstein leisten, weiterhin den Sozialversicherungen am Sitz des Arbeitgebenden unterstellt bleiben

* die Auflistung der Vereinbarung ist nicht abschliessend. Weitere Regeln finden Sie auf der Webseite des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV). [Neue Vereinbarung für Homeoffice](#)

Diese Regelung gilt **nicht** für Grenzgänger, die neben Homeoffice weitere Tätigkeiten im Wohnsitzstaat ausüben!

Auch für Staaten ohne Vereinbarung gelten ab 01.07.23 wieder die vor der Pandemie angewendeten ordentlichen Regeln: Homeoffice bis zu 25% ist ohne Auswirkungen auf die Sozialversicherungen möglich.

Im Grenzstaat abrechnen bedeutet, dass direkt mit den Versicherungen des jeweiligen Landes in Kontakt getreten werden muss. Eine Abrechnung der ausländischen Beiträge über eine Ausgleichskasse in der Schweiz ist nicht möglich.

Die Arbeitgebenden haften für die Sozialversicherungsbeiträge auch im Ausland. Die Unkenntnis der Regeln kann dabei nicht geltend gemacht werden.

Deshalb ist bei Grenzgängern folgendes zu beachten:

- ➔ Bei Neueinstellungen im Vorstellungsgespräch nachfragen, ob im Wohnsitzstaat noch weitere Erwerbstätigkeiten bestehen.
- ➔ Zusätzlich zur vertraglichen Regelung von Mitarbeitenden beim Stellenbeginn die «Bescheinigung A1» verlangen. Mit dieser Bescheinigung bestätigt die Sozialversicherungsbehörde des Wohnsitzstaates, ob die Person dort versichert ist
- ➔ Bei bereits angestellten Mitarbeitenden regelmässig (mindestens einmal jährlich – zum Beispiel beim Jahresendgespräch) nachfragen, ob keine weiteren Erwerbstätigkeiten im Ausland vorliegen
- ➔ Im Arbeitsvertrag oder Vertragszusatz den Grenzgänger verpflichten, in Zukunft das Unternehmen über jede zusätzliche Erwerbstätigkeit in einem anderen Land zu informieren
- ➔ Schriftliche Vereinbarung (im Arbeitsvertrag oder Vertragszusatz) über Schadenersatzpflicht bei falscher oder nicht rechtzeitig erfolgter Meldung gegenüber den Arbeitgebenden

SHT TIPP

Informationspflicht der Arbeitgebenden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vielen Arbeitgebenden ist nicht bewusst, dass sie Mitarbeitende bei ihrem Ausscheiden rechtzeitig über die Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes informieren müssen – unabhängig welche Partei gekündigt hat. Die Verletzung dieser Pflichten kann zu beträchtlichen Kosten (Schadenersatz) führen.

Den Arbeitgebenden ist deshalb zu empfehlen, austretende Mitarbeitende mittels Merkblatt oder Standardbrief auf sämtliche versicherungsrechtliche Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinzuweisen. Wir haben Ihnen eine [Mustervorlage als Download](#) vorbereitet.