



Sehr geehrte Damen und Herren

Ziel des DeKa-Newsletters ist es, Sie in wenigen Minuten über den aktuellen Stand der Gesetzgebung, die Neuerungen im Bereich der Sozialversicherungen und Änderungen des L-GAV zu orientieren.

Freundliche Grüsse
 Ihr DeKa-Team

Änderungen der Corona-Erwerbsersatzentschädigung

An der Bundesratssitzung vom 18. Juni 2021 wurde die Verlängerung des Corona-Erwerbsersatzes bekannt gegeben. Wichtige Änderungen werden in der folgenden Tabelle verdeutlicht:

Änderungen	bis 30.06.2021	ab 01.07.2021
Änderungen	bis 30. Juni 2021	bis 31. Dezember 2021
Bemessungsregel für Leistungsansprüche bei Selbständigerwerbenden	AHV-pflichtiges Erwerbseinkommen	(unter Umständen) Einkommen gemäss Steuerveranlagung 2019

Die Verlängerung der Corona-Erwerbsersatzentschädigung geht einher mit der vom Parlament beschlossenen Verlängerung der Grundlagen im Covid-19-Gesetz.

Mit Anpassung der Verordnung per 1. Juli 2021 kann bei künftigen Gesuchen von Selbständigerwerbenden auf das Einkommen gemäss Steuerveranlagung 2019 abgestützt werden, **falls dieses vorhanden und für die versicherte Person vorteilhafter ist.**

Da gewisse Ansprüche der Erwerbsersatzentschädigung erst rückwirkend beantragt werden können, ist die Frist für die Einreichung der Gesuche bis zum 31. März 2022 vorgesehen.

Der Härtefall im Härtefall

Seit Beginn der kantonalen Härtefallprogramme wurde ein Grossteil der eingereichten Gesuche abgewickelt und ausbezahlt. Der Bundesrat hat nun in der Sitzung vom 18.06.2021 weitere Anpassungen an der Verordnung über die Härtefallmassnahmen vorgenommen. Diese Anpassung ist zurückzuführen auf eine Gesetzesänderung vom 19. März 2021 durch das Parlament. Im Fokus lag dabei vor allem die Unterstützung von besonders betroffenen, kleineren Unternehmungen mit einem durchschnittlichen Umsatz von bis zu 5 Millionen Franken.

Unternehmungen, welche folgende Kriterien erfüllen, können eine Anspruchsberechtigung beim Härtefall im Härtefall erhalten:

- Umsatzrückgang von mehr als 70%
- Umsatzrückgang im Vergleich zum durchschnittlichen Jahresumsatz 2018/2019.

Zugleich wurde die Höhe der Ä-fonds-perdu Beiträge wie folgt angepasst:

- Höchstens 30% des durchschnittlichen Jahresumsatzes 2018/2019
- Maximal 1.5 Millionen Franken

Entscheidend ist auch beim Härtefall im Härtefall, dass das Unternehmen nachweisen kann, dass **ungedeckte Fixkosten** entstanden sind. Die Finanzierung des Härtefalls im Härtefall geschieht durch eine erste Tranche der Bundesratsreserve über CHF 300 Millionen Franken gemäss Art. 12 Abs. 2 des Covid-19-Gesetzes. Aktuell ist unklar, wann und wie dieser Härtefall im Härtefall umgesetzt wird, da die Abwicklung den Kantonen obliegt. Die Kantone sind zudem

frei in der Entscheidung, ob sie diese zusätzlichen Massnahmen umsetzen möchten.

Änderungen in der Kurzarbeit ab 01. Juli 2021

Per 23. Juni 2021 wurden in der Kurzarbeit diverse Änderungen durch den Bundesrat beschlossen und müssen ab 01. Juli 2021 umgesetzt werden. Die folgende Tabelle soll Ihnen eine kurze Übersicht über die wichtigsten Änderungen vermitteln:

Änderungen	bis 30.06.2021	ab 01.07.2021
Höchstdauer Bezug Kurzarbeit	18 Monate	24 Monate
Anspruchsberechtigung Arbeitnehmende <ul style="list-style-type: none">• befristete Arbeitsverhältnisse• Arbeitnehmende auf Abruf in unbefristeten Arbeitsverhältnissen• Lernende	bis 30. Juni 2021	bis 30. September 2021
Karenzzeit	0 Tage	1 Tag

Ebenfalls bis zum 30. September 2021 wurde die Nichtanrechnung von Überstunden und Zwischenverdiensten verlängert. Zusätzlich muss bei Einreichung der Abrechnung, neu per 01. Juli 2021, **der Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden eingereicht werden. In diesem Rapport sind die Ausfallstunden pro Tag und Mitarbeiter zu deklarieren und mit der Abrechnung an die kantonalen Arbeitslosenstellen einzureichen.**

Weitere Informationen zu der Kurzarbeit finden Sie unter www.arbeit.swiss.

DeKa-Tipp

Informationspflicht des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vielen Arbeitgebern ist nicht bewusst, dass sie den Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden über die Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes informieren müssen – unabhängig davon, ob der Mitarbeiter oder der Arbeitgeber gekündigt hat. Die Verletzung dieser Pflichten kann zu beträchtlichen Kosten (Schadenersatz) führen.

Den Arbeitgebern ist deshalb zu empfehlen, den austretenden Mitarbeiter mittels Merkblatt oder Standardbrief auf sämtliche versicherungsrechtlichen Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinzuweisen. [Wir haben Ihnen eine Mustervorlage als Download vorbereitet.](#)

DeKa auf LinkedIn



Seit Anfang Dezember haben wir einen eigenen Kanal auf LinkedIn. Es folgen laufend Posts und Informationen über diese Plattform. Folgen Sie uns und bleiben somit immer à jour. Wir freuen uns auf Sie.

[DeKa auf LinkedIn](#)

KONTAKT

Daniel Deutscher

MAS FH in Treuhand und Unternehmensberatung
Dipl. Treuhandexperte
Dipl. Hotelier-Restaurateur SHV

DeKa Gastronomie-Treuhand AG

Schwalbenweg 53
8500 Frauenfeld

+41 (0)52 720 12 10
deka@gastro-treuhand.ch
www.gastro-treuhand.ch

DeKa Gastronomie-Treuhand AG

Limmatquai 84
8001 Zürich

+41 (0)44 508 56 11
deka@gastro-treuhand.ch
www.gastro-treuhand.ch