

# INFOBULLETIN

AUGUST 2020 · NUMMER 56



## Fachbeitrag

Personal- und Lohnmanagement

## Infos aus der Treuhandpraxis

Patientenverfügung und Vollmacht bei Covid-19

Praxisverschärfung bei steuergünstigem Firmensitz

Generalversammlung nach Gesetz und Covid-19



**Wegmann+Partner AG**

Treuhandgesellschaft  
[www.wptreuhand.ch](http://www.wptreuhand.ch)



**Rekonta Revisions AG**

Zugelassene Revisionsexpertin  
[www.rekonta.ch](http://www.rekonta.ch)

## EDITORIAL



Vor gut einem halben Jahr haben wir unser letztes Infobulletin (Januar 2020, Nr. 55) herausgegeben mit dem Fachbeitrag «Unternehmensplanung bei KMU». Ich habe damals im Editorial im Zusammenhang mit dem Fachbeitrag geschrieben, dass sich der Markt heute sehr viel schneller verändert als noch vor wenigen Jahren! Damals war Covid-19 noch fern von der Schweiz und

wer hätte gedacht, wie schnell sich durch den Coronavirus nicht nur der Markt in einem unternehmerischen Umfeld verändert, sondern auch das gesamte Leben auf der ganzen Welt. Da Menschen sowie auch Unternehmungen unterschiedlich davon betroffen sind, ist es für uns als qualifizierte Treuhandgeneralisten wichtig, im Bereich unserer umfassenden Beratungen nicht nur die Risiken eines Unternehmens unter Einfluss von Covid-19 einzuschätzen, sondern auch die Chancen im Rahmen einer gesamten Marktanalyse zu erkennen. Und natürlich ist es besonders ratsam, bei der eigenen Unternehmensanalyse die Stärken zu fördern und die Schwächen so weit wie möglich zu minimieren. Es ist deshalb besonders wichtig, im Rahmen einer aktuellen umfassenden Unternehmensplanung die veränderten Verhältnisse zu beobachten und unternehmerische Anpassungen schnell vorzunehmen.

Natürlich wäre es mir als positiv eingestellter Unternehmer angenehmer, Covid-19 nicht mehr weiter zu thematisieren. Es ist aber dennoch unumgänglich, dass unsere Fachthemen beeinflusst sind von den aktuellen Verordnungen des Bundesrates im Bereich des Notrechtes. Vorerst berichten wir aber über intern Erfreuliches, wir konnten unseren Verwaltungsrat der Rekonta Revisions AG mit René Seiler verstärken. Mit der Seiler Treuhand AG arbeiten wir schon lange unternehmerisch und freundschaftlich zusammen und wir haben eine ähnliche Unternehmenskultur. Über das Schutzkonzept in unseren Firmen berichten wir auch ganz kurz. Die Praxiserfahrungen des letzten halben Jahres haben gezeigt, dass Patientenverfügungen und Vollmachten leider eine relativ grosse praktische Relevanz bekommen haben, deshalb fokussieren wir das Thema Patientenverfügung und Vollmacht bei Covid-19 nochmals, VVN (Vermögens-, Vorsorge- und Nachfolgeregelungen) gehören ja zu unseren Spezialkompetenzen. Dass der Fiskus auch immer neue Möglichkeiten umsetzt, um Geld zu erhalten, darüber berichten wir im Rahmen des Themas «Praxisverschärfung bei steuergünstigem Firmensitz». Auch Generalversammlungen konnten nicht wie üblich durchgeführt werden und es ist daher sicher nützlich, über das Thema Generalversammlungen nach Gesetz und Covid-19 zu berichten. Der Fachbeitrag «Personal- und Lohnmanagement» entspricht auch einem sehr aktuellen Thema, haben wir doch bei zahlreichen Kurzarbeitsthemen unserer Kunden mitgewirkt und im Personal- und Lohnmanagement mitgeholfen.

Wir sind überzeugt, dass wir Sie in dieser schwierigen Zeit mit unseren motivierten Mitarbeitenden unterstützen und wir die Krise gemeinsam meistern können.

Dr. iur. Peter Wegmann

## INHALT

AUGUST 2020 · NUMMER 56

<b>1</b>	<b>Aktuelles von Wegmann und Rekonta</b>	<b>S. 3</b>
1.1	Porträt von René Seiler	S. 3
1.2	Schutzkonzept in unseren Firmen	S. 3
.....		
<b>2</b>	<b>Infos aus der Treuhandpraxis</b>	<b>S. 4</b>
2.1	Patientenverfügung und Vollmacht bei Covid-19	S. 4
2.2	Praxisverschärfung bei steuergünstigem Firmensitz	S. 7
2.3	Generalversammlung nach Gesetz und Covid-19	S. 10
.....		
<b>3</b>	<b>Personal- und Lohnmanagement</b>	<b>S. 14</b>
3.1	Einleitung	S. 14
3.2	Lohngestaltung und Rechtliches vor der Anstellung	S. 15
3.3	Sozialversicherungen und Beratung während der Anstellung	S. 17
3.4	Mitwirkung bei Beendigung der Anstellung	S. 20
3.5	Vertretung bei staatlichen Kontrollen	S. 21
3.6	Covid-19-Entschädigungen aus Sozialversicherungen	S. 21
3.7	Zusammenfassung	S. 22
.....		

Begriffe, die eine weibliche und eine männliche Form aufweisen können, werden in diesem Infobulletin nicht unterschieden, sondern in der einen oder anderen Form verwendet. Diese sind als gleichwertig zu betrachten. Ältere Infobulletins können bei uns kostenlos bestellt werden oder auf unserer Homepage heruntergeladen werden.

## 1 AKTUELLES VON WEGMANN UND REKONTA

### 1.1 Porträt von René Seiler

Die Seiler Treuhand AG ist seit vielen Jahren unsere Nachbarin an der Seestrasse, seit 2007 hat diese Firma die Zulassung als Revisionsexpertin RAB. Unsere Firmen und die Seiler Treuhand AG sind eigenständige und langjährige Familienbetriebe. Wir sind keine Konkurrenten, sondern nachbarschaftlich und freundschaftlich miteinander verbunden und helfen uns gegenseitig bei Bedarf aus.

Das ist auch Teil unserer Vision «freie Zusammenarbeiten fördern». Peter Wegmann ist seit dem Jahr 2008 Mitglied des Verwaltungsrates der Seiler Treuhand AG und Paul Seiler (Vater von René Seiler) war bis Oktober des letzten Jahres bei der Rekonta Revisions AG Mitglied des Verwaltungsrates. René Seiler ist seit 1991 Treuhänder und ist in die Firma seines Vaters im Jahr 1995 eingetreten. Er hat 2013 die Firma seines Vaters in zweiter Generation übernommen, nachdem Paul Seiler im Zuge der Nachfolgeplanung die Hauptverantwortung abgegeben hatte. Wir haben in unserem Infobulletin Nr. 42 vom August 2013 über die feierliche Firmenübergabe berichtet, unser Team der Wegmann + Partner AG sowie Rekonta Revisions AG war auch anwesend.

Im letzten Jahr ist Paul Seiler als Verwaltungsrat der Rekonta Revisions AG zurückgetreten und an seiner Stelle wurde neu sein Sohn René Seiler im Oktober 2019 in den Verwaltungsrat der Rekonta Revisions AG gewählt. Er ist zugelassener Revisionsexperte und hat den Fachausweis als Treuhänder mit eidg. Fachausweis. Seine Aufgabengebiete in der Seiler Treuhand AG sind Revisionen, er ist leitender GwG-Prüfer und spezialisiert auf Due Diligence und Unternehmensberatung. René Seiler ist ein guter Generalist in den Bereichen Steuerberatung, Finanz- und Rechnungswesen und berät auch in rechtlichen Angelegenheiten.



Wir freuen uns über diese langjährige und freundschaftliche Geschäftsbeziehung und werden diese hoffentlich noch viele Jahre weiterführen und vertiefen.

### 1.2 Schutzkonzept in unseren Firmen

Der Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und das gesamte Team der Wegmann + Partner AG und der Rekonta Revisions AG haben sich sehr intensiv mit den aktuellen Aspekten des Covid-19 befasst. Es wurde für unsere Firmen ein Schutzkonzept mit klaren Verhaltensregeln erstellt, welches von allen Mitarbeitenden am 24. März 2020 unterschrieben wurde. Jeder kann seine persönliche Einstellung zum Virus haben, aber für unseren Betrieb war und sind wir darauf bedacht, dass die Empfehlungen des BAG sowie die Verordnungen des Bundesrates eingehalten werden.

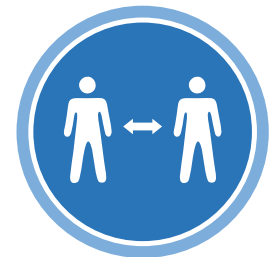
In dieser schwierigen Zeit der Covid-19-Krise können wir unsere Kunden mit folgenden Fachkompetenzen unterstützen:

- Kurzarbeit, Beratung und Ausfüllen der entsprechenden Formulare
- Entschädigung für Erwerbsausfall mit praxisorientierten Beratungen
- Bankkredite, Unterstützung bei allen finanziellen Aspekten
- Lohn- und Sozialversicherungsabrechnungen unter Einfluss der veränderten Abzüge
- Testamentberatungen sowie Vorsorgeaufträge, Vollmachten, Patientenverfügungen

Auf unserer Homepage ([www.wptreuhand.ch](http://www.wptreuhand.ch)) finden Sie alle unsere Informationen unter Aktuell (Covid-19). Detaillierte Informationen zum Thema Covid-19 können Sie bei unseren beiden Berufsverbänden finden (zum Beispiel Muster-Schutzkonzepte, steuerliche Folgen, Überbrückungskredite etc.):

- Treuhand Suisse, [www.treuhandswisse.ch](http://www.treuhandswisse.ch)
- Expert Suisse, [www.expertsuisse.ch](http://www.expertsuisse.ch)

Beide Verbände bieten zusätzlich umfangreiche Weiterbildungsunterlagen zu diesem Thema. Selbstverständlich begleiten und unterstützen wir Sie gerne weiterhin bei allen Themen zu Covid-19. Viele Themen bleiben leider weiterhin aktuell. Zögern Sie nicht, uns bei Fragen zu kontaktieren.



René Seiler  
(Bild links)

## 2 INFOS AUS DER TREUHANDPRAXIS

- 2.1 Patientenverfügung und Vollmacht bei Covid-19
- 2.2 Praxisverschärfung bei steuergünstigem Firmensitz
- 2.3 Generalversammlungen nach Gesetz und Covid-19



**Regelungsbedarf bei Handlungsunfähigkeit** (siehe Fachbeitrag in unserem Infobulletin Nr. 46 vom August 2015).

**Aufgaben der Vorsorgebeauftragten** (siehe Infos 2.1 aus der Treuhandpraxis in unserem Infobulletin Nr. 52 vom August 2018).

### 2.1 PATIENTENVERFÜGUNG UND VOLLMACHT BEI COVID-19

#### 2.1.1 Die Praxis

- **Einfluss von Covid-19:** Anfang Jahr konnten wir uns kaum vorstellen, dass eine weltweite Pandemie in einem solchen Ausmass möglich ist. Reale und auch potenzielle Krankheitsfälle im Zusammenhang mit dem Coronavirus haben Patientenverfügungen und Vollmachten zu einem ungewollt zentralen Thema gemacht. Viele Menschen stellten sich die Frage, was passiert, wenn ein Familienangehöriger im Spital liegt oder Sie selbst. Die erste zentrale Frage ist: Besteht eine Patientenverfügung? Wenn ja, was genau bedeuten «lebensverlängernde» Massnahmen? Beinhaltet das auch künstliche Beatmung? Auf jeden Fall lohnt es sich, eine Patientenverfügung mit den persönlichen Wünschen zu verfassen. Falls bereits eine vorhanden ist, ist zu überlegen, ob sie noch gültig ist und wirklich dem Willen des Verfassers entspricht. Im Übrigen sollte unbedingt eine Vollmacht für den Fall einer Covid-19-Erkrankung und einer damit verbundenen vorübergehenden Handlungsunfähigkeit (zum Beispiel bei künstlicher Beatmung und Koma) erstellt werden. Es geht in diesem Fall um eine vorübergehende Handlungsunfähigkeit und ist kein Anwendungsfall für einen Vorsorgeauftrag. Nur bei dauernder

Handlungsunfähigkeit (zum Beispiel dauerhaftes Koma) kann der Vorsorgeauftrag in Betracht kommen. Dieser wird hier nicht thematisiert, wir haben schon in früheren Infobulletins darüber berichtet. Die Vollmacht ermöglicht, dass die täglichen Geschäfte des Erkrankten während seiner vorübergehenden Handlungsunfähigkeit gewährleistet sind. Wir verfügen über geeignete Muster für eine solche Vollmacht, unter anderem ein Muster, welches von der KESB als Vorlage zur Verfügung gestellt wurde.

- **Patientenverfügungen – das Wichtigste in Kürze:**
  - Grundsätzlich sind medizinische Massnahmen wie Beatmung oder künstliche Ernährung in diversen Vorlagen oder Textbausteinen für Patientenverfügungen bereits geregelt. Eine Änderung ist deshalb nicht unbedingt erforderlich.
  - Sollte sich Ihre Meinung zu diesen medizinischen Massnahmen aufgrund der aktuellen Lage geändert haben, nehmen Sie die Patientenverfügung nochmals zur Hand.
  - Ihre Patientenverfügung können Sie jederzeit verändern. Sie kann auch konkret be-



FOTO: ADOBE STOCK/BILLIONPHOTOS.COM

züglich Massnahmen, die im Falle einer Covid-19-Erkrankung erforderlich sind, angepasst werden.

- Nehmen Sie bei Unsicherheit medizinischen Rat in Anspruch.
- Zusätzlich zur Patientenverfügung können eine Vorsorgevollmacht und/oder eine Betreuungsverfügung Sinn ergeben.

Mit der Erstellung einer Patientenverfügung kann man zudem Angehörige in schwierigen Situationen entlasten. Bei Palliativ Schweiz, der Gesellschaft für Palliativpflege, oder bei Pro Senectute gibt es viele nützliche Hinweise.

- **Informationsblatt zu Covid-19:** In Zusammenarbeit mit Spitex, dem Roten Kreuz und anderen hat die Pro Senectute ein Informationsblatt zum Coronavirus mit vielen, hilfreichen Informationen zu diesem Thema herausgegeben.

Auf diesem Informationsblatt sind auch viele Links zu Vorlagen für Patientenverfügungen und weiteren Informationen vermerkt.

Im Hinblick auf eine Patientenverfügung zu Corona-Zeiten lohnt es sich, sich Gedanken

über Ihre Wünsche und Bedürfnisse bezüglich der Behandlung zu machen. Damit Sie von den zuständigen Ärzten gemäss Ihrem Willen behandelt werden, sollten Sie sich mit nachfolgenden Behandlungsmöglichkeiten auseinandersetzen:

- Möchte ich eine uneingeschränkte intensivmedizinische Behandlung im Falle einer Covid-Erkrankung?
- Wenn sich nach wenigen Tagen uneingeschränkter intensivmedizinischer Behandlung bei einer Covid-19-Erkrankung keine Erholung abzeichnet oder weitere Probleme hinzukommen, möchte ich, dass man auf eine palliativmedizinische Betreuung umstellt?
- Oder wünsche ich keine intensivmedizinische Behandlung im Falle einer Covid-19-Erkrankung, möchte aber im Spital aufgenommen werden, damit belastende Symptome (Atemnot, Angst, Schmerzen) wirksam behandelt werden?
- Sofern daheim oder im Alters- und Pflegeheim die Voraussetzungen gegeben sind, möchte ich im Falle einer Covid-19-Erkrankung keine intensivmedizinische Behandlung und auch keine Einweisung ins Spital. Ich wünsche aber auf jeden Fall eine wirk-



[www.prosenectute.ch](http://www.prosenectute.ch)  
Informationsblatt  
Coronavirus



[www.patientenverfuegung-skr.ch](http://www.patientenverfuegung-skr.ch)

[www.caritas/de/hilfe-finden/alter-und-betreuung/im-alter-das-richtige-tun/patientenverfuegung-und-vorsorgeauftrag/](http://www.caritas/de/hilfe-finden/alter-und-betreuung/im-alter-das-richtige-tun/patientenverfuegung-und-vorsorgeauftrag/)

[www.fmh.ch/services/patientenverfuegung.html](http://www.fmh.ch/services/patientenverfuegung.html)

[www.prosenectute.ch/de/ratgeber/vorsorge/patientenverfuegung.html](http://www.prosenectute.ch/de/ratgeber/vorsorge/patientenverfuegung.html)

**Vorkehrungen bei Ausfall von KMU-Inhaber und Inhaberin** (siehe Fachbeitrag in unserem Infobulletin Nr. 52 vom August 2018).

same Behandlung von Atemnot und anderen belastenden Symptomen wie Schmerzen und Angst.

Besprechen Sie Ihre Wünsche mit Ihren Angehörigen. Sie können das Gespräch auch mit Ihrem Hausarzt suchen und sich beraten lassen. Gerne sind auch wir Ihnen behilflich, die für Sie passende Patientenverfügung zu verfassen. Wir haben in verschiedenen Infobulletins über Vorsorge- und Nachfolgeregelungen geschrieben. Zu diesem Paket gehören auch Patientenverfügungen, Vollmachten, Testamente und Vorsorgeaufträge.

- **Muster von Patientenverfügungen:** Es gibt in der Praxis ganz verschiedene Muster von Patientenverfügungen, welche übers Internet als Vorlagen abrufbar sind. Wir haben festgestellt, dass einzelne Institutionen unter Einfluss von Covid-19 ihre Muster bereits angepasst haben. So ist zum Beispiel bei der Kurzversion der Patientenverfügung FMH folgende Präzisierung enthalten: «Für den Fall, dass ich urteilsunfähig bin, möchte ich (im Sinne einer Auswahl der möglichen Massnahmen) nicht reanimiert werden und es sollen keine intensivmedizinischen Massnahmen (insbesondere Beatmung) durchgeführt werden.» Dieses Beispiel zeigt, dass vor allem die künstliche Beatmung, welche häufig eine Massnahme für die Behandlung von Covid-19 ist, hier nun auch explizit erwähnt wird. Als alternative und anwählbare mögliche Massnahme können auch alle medizinischen indizierten Massnahmen (inklusive Reanimation) zur Behandlung der akuten Erkrankung und zur Wiedererlangung der Urteilsfähigkeit getroffen werden. Es lohnt sich, sich mit den verschiedenen Mustern von Patientenverfügungen auseinanderzusetzen. Wir haben einen Link zu den wichtigsten Mustern nebstehend aufgeführt.
- **Fehlen von Patientenverfügungen:** Was passiert, wenn eine Patientenverfügung fehlt? Wer entscheidet für Sie über medizinische Behandlungen, wenn Sie nicht mehr ansprechbar sind? Ohne Patientenverfügung werden die im Gesetz festgelegten Ansprechpersonen als medizinische Vertretung herangezogen. Das Vertretungsrecht erhält aber nur, wer sich

«regelmässig und persönlich kümmert und Beistand leistet». Dabei wird die folgende Reihenfolge eingehalten (ZGB Art. 378):

- Die in einem Vorsorgeauftrag bezeichnete Person
- Der Beistand mit einem Vertretungsrecht bei medizinischen Massnahmen
- Die Person, die mit der urteilsunfähigen Person einen gemeinsamen Haushalt führt
- Die Nachkommen
- Die Eltern
- Die Geschwister

Bei der Pro Senectute ist ein Merkblatt abrufbar, in welchem die wichtigsten Fragen betreffend Patientenverfügung beantwortet werden.

- **Vollmachten – das Wichtigste in Kürze:** Schriftliche Vollmachten oder auch Generalvollmachten werden in der Praxis häufig eingesetzt, sowohl für den privaten wie auch für den geschäftlichen Bereich. Nach Auftragsrecht kann eine Vollmacht inhaltlich so verfasst werden, dass sie auch bei vorübergehender Handlungsunfähigkeit und im Ablebensfall gilt. Dies bedeutet, dass die beauftragten Personen bereits schon handeln können, bevor ein Vorsorgeauftrag validiert wird oder eben in Bezug auf Covid-19, wenn der Patient vorübergehend nicht ansprechbar ist.

In der Praxis gibt es verschiedene Muster und es reicht die einfache Schriftlichkeit. Dies bedeutet, dass eine handschriftliche Unterschrift und die Einsetzung des Datums ausreichend sind. Wir empfehlen jedoch, dass zumindest die Unterschrift des Vollmachtgebers bei einem Notariat amtlich zu beglaubigen ist. Dies erhöht die rechtliche Wirkung gegenüber den verschiedenen Behörden.

Vollmachten sind auch im Geschäftsbereich wichtig, insbesondere dann, wenn der Geschäftsinhaber anlässlich der Durchführung der Generalversammlung bei einer AG ausfallen sollte. Für diesen Anwendungsbereich ist eine schriftliche Generalvollmacht zu empfehlen.

Natürlich sind auch die vorhandenen Bankvollmachten, unter Einbezug der elektronischen Zahlungsmöglichkeiten, wichtig und individuell mit der Bank abzuschliessen.

### 2.1.2 Unsere Empfehlung

Speziell in der momentanen Covid-19-Zeit empfehlen wir Ihnen, sich mit dem Thema Patientenverfügung zu befassen. So stellen Sie sicher, dass Ihre persönlichen Wünsche befolgt werden, und schliessen eine Fremdbestimmung aus. Die Patientenverfügung wird angewandt, wenn Sie nicht mehr ansprechbar sind oder Ihre Wünsche nicht klar formulieren können. Die Patientenverfügung entlastet die Angehörigen und erleichtert es den Ärzten, die von Ihnen gewünschte Behandlung durchzuführen. Eine Patientenverfügung ist eine sehr persönliche Verfügung. Es gibt Personen, welche sich mit einer einfachen, kurzen Patientenverfügung begnügen, andere möchten aber doch eine ausführlichere Version. Es gibt ganz verschiedene Vorlagen und Muster. In der Regel empfehlen wir unseren Kunden das Muster der SAMW (FMH). Es gibt hier eine kurze und eine lange Version, aber auch Pro Senectute und das Schweiz. Rote Kreuz bieten sehr

umfangreiche Vorlagen. Gerne stehen wir Ihnen bei der Wahl beratend zur Seite.

Im Zusammenhang mit der Patientenverfügung empfehlen wir auch, dass Vollmachten erstellt werden sollten. Diese kommen bei einer vorübergehenden Handlungsunfähigkeit zum Zuge. Wir empfehlen unseren Kunden, die Unterschriften der Vollmachten bei einem Notariat beglaubigen zu lassen. Auch Bankvollmachten sollten erstellt werden (in der Regel verfügen die Banken über ihre eigenen Vollmachten).

Die Patientenverfügung und die Vollmacht sind mit Ort, Datum und Unterschrift zu versehen. Sie müssen nicht handschriftlich erstellt werden, um Gültigkeit zu haben. Bewahren Sie Ihre Vorsorgedokumente schnell greifbar auf und informieren Sie die eingesetzten Vertretungspersonen und Ihren Arzt über den Aufbewahrungsort. Selbstverständlich sind wir bei allen Fragen für Sie da und können die Originale bei uns kostenlos aufbewahren.

## 2.2 PRAXISVERSCHÄRFUNG BEI STEUERGÜNSTIGEM FIRMENSITZ

### 2.2.1 Die Praxis

- **Steuergünstiger Firmensitz:** Die Idee, den Firmensitz in die steuergünstigen Kantone wie zum Beispiel Zug oder Schwyz zu verlegen, ist nicht neu und hat die Steuergerichte schon vor vielen Jahren beschäftigt. Wir haben vor gut 10 Jahren in einem früheren Infobulletin berichtet, dass sich das Bundesgericht damals beim Urteil vom März 2009 mit der Frage befasste, ob sich der Firmensitz einer Informatikfirma im Kanton Aargau oder Kanton Zug befinde. Aufgrund der damaligen Detailabklärungen und des Sachverhaltes wurde der Firmensitz in Zug anerkannt.
- **Praxisverschärfung:** Das Steueramt des Kantons Zürich hat die Praxis in den letzten 2 Jahren eindeutig verschärft. Es wurde eine spezielle Abteilung gebildet, welche die Sachverhalte, ob der Firmensitz tatsächlich zum Beispiel im Kanton Schwyz oder Zug sei, genauer überprüft. Im Fokus der Überprüfungen stehen Firmen mit dem Firmensitz in Zug, Schwyz, eventuell auch in anderen steuergünstigen Kantonen, bei denen entweder der Eigentümer und/oder das Organ (Verwaltungsrat sowie Geschäftsführer) den Wohnsitz

im Kanton Zürich haben. Unsere Erläuterungen widerspiegeln die Praxis der Steuerverwaltung des Kantons Zürich und wir haben uns erlaubt, aus verschiedenen, anonymisierten Urteilen mit Schwerpunkt Firmensitz einer juristischen Person, die rechtlichen Argumentationen seitens der Steuerverwaltung des Kantons Zürich abzubilden. Die nachfolgenden Erläuterungen gelten analog natürlich auch für andere Gesellschaftsformen, wie Einzelfirmen oder Kollektivgesellschaften, und wir gehen davon aus, dass auch andere Kantone wie zum Beispiel Bern, Basel, Luzern oder Aargau mit ähnlichem Fokus gegenüber Firmensitzen von juristischen Personen in steuergünstigen Kantonen vorgehen. Dies entspricht ja übrigens auch einem internationalen Trend, es ist aber wichtig, dass wir unsere Klienten über diese aktuelle und verschärfte Praxis informieren.

- **Sitz von juristischen Personen:** Gemäss §55 des Zürcherischen Steuergesetzes vom 8. Juni 1997 (StG) sind juristische Personen aufgrund persönlicher Zugehörigkeit steuerpflichtig, wenn sich ihr Sitz oder ihre tatsächliche Verwaltung im Kanton befindet. Im inter-



**Spezialsteuerdomizil des Geschäftsortes**  
(siehe Infos 1.3 aus der Treuhandpraxis in unserem Infobulletin Nr. 35 vom Januar 2010).



FOTO: ADOBE STOCK/JIRSAK

kantonales Verhältnis befindet sich das Hauptsteuerdomizil einer juristischen Person grundsätzlich an ihrem durch die Statuten und den Handelsregistereintrag bestimmten Sitz. Dem statutarischen Sitz wird jedoch die Anerkennung als Hauptsteuerdomizil versagt, wenn dieser bloss formelle Bedeutung hat, wenn er gleichsam künstlich geschaffen wurde und ihm in einem anderen Kanton ein Ort gegenübersteht, wo die normalerweise am Sitz erfolgende Geschäftsführung und Verwaltung besorgt wird.

- **Briefkastendomizil:** Bloss formelle Bedeutung hat der Sitz, wenn zum betreffenden Ort keine nähere Beziehung oder an diesem Ort keine wesentliche Infrastruktur besteht. Ein derartiges künstlich geschaffenes, der wirklichen Situation nicht angepasstes sogenanntes Briefkastendomizil liegt vor, wenn sich am statutarischen Sitz weder Leitung noch Geschäftseinrichtungen (Büroräumlichkeiten, Personal etc.) befinden, sondern hier ein Beauftragter der juristischen Person im Wesentlichen seine Geschäftsadresse zur Verfügung stellt und allenfalls die für diese bestimmte

Post entgegennimmt und weiterleitet. In solchen Fällen befindet sich das Hauptsteuerdomizil am Ort der tatsächlichen Verwaltung. Das ist der Ort, an welchem die juristische Person in Wirklichkeit geleitet wird, das heisst, wo regelmässig diejenigen Handlungen vorgenommen werden, welche in ihrer Gesamtheit der Erreichung des statutarischen Zwecks dienen. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung liegt der Ort der tatsächlichen Verwaltung praxisgemäss dort, wo eine Gesellschaft ihren wirtschaftlichen und tatsächlichen Mittelpunkt hat bzw. wo die normalerweise am Sitz sich abspielende Geschäftsführung besorgt wird. Massgebend ist somit die Führung der laufenden Geschäfte im Rahmen des Gesellschaftszweckes; bei mehreren Orten ist der Schwerpunkt der Geschäftsführung massgebend. Dabei ist es kaum denkbar, dass die tatsächliche Verwaltung im Auftragsverhältnis von Dritten ausgeübt wird. Abzugrenzen ist eine Geschäftsleitung von der blossen administrativen Verwaltung einerseits und der Tätigkeit der obersten Gesellschaftsorgane andererseits, soweit sie sich auf die Ausübung der Kontrolle über die eigentliche Geschäftsleitung



und gewisse Grundsatzentscheide beschränkt. Die Art und der Umfang der Geschäftsführung hängen vom Gesellschaftszweck ab.

• **Kriterien und Beweise für den Firmensitz:**

Ist ein wirtschaftlicher und tatsächlicher Mittelpunkt der Gesellschaft nicht auszumachen, wird in der Lehre die Meinung vertreten, es könne ersatzweise gerechtfertigt sein, den Ort der tatsächlichen Verwaltung am Wohnort des primär tätigen Geschäftsführers anzuknüpfen. Der steuerrechtliche Sitz als steuerbegründende Tatsache ist nach den allgemeinen Regeln der Beweislastverteilung grundsätzlich von der Steuerbehörde nachzuweisen. Erscheint aber der von der Behörde angenommene Sitz im Kanton aufgrund bestimmter Anhaltspunkte als sehr wahrscheinlich, so genügt dies regelmässig als Hauptbeweis und es obliegt der juristischen Person, den Gegenbeweis für den von ihr behaupteten Sitz ausserhalb des Kantons zu erbringen. Gerade im Rahmen der Abklärungen der Kantonalen Steuerhoheit geht das Steueramt Zürich sehr systematisch vor und verlangt von der Firma respektive dem Gesellschafter, diverse substantiierte Sachdarstellungen, woraus hervorgeht, durch wen und an welchem Ort die Geschäftsführung (Fällen der wesentlichen Unternehmensentscheide bzw. Ausübung der operativen Betriebsführung) des Steuerpflichtigen wahrgenommen wird. Es werden auch konkrete Angaben zu Art und Umfang der am statutarischen Sitz der Gesellschaft stattfindenden wesentlichen Geschäftstätigkeiten sowie zu den tatsächlichen Präsenzzeiten der Verantwortungsträger am statutarischen Sitz verlangt. Es wird unter anderem auch gefragt, welche Personen im steuergünstigen Kanton arbeiten, mit welchem Arbeitspensum (Nachweis anhand von Kopien der Arbeitsverträge und Stundenrapporte von Mitarbeitenden etc.). Auch zahlreiche weitere Fragen werden in diesen Auflagen des Kantonalen Steueramtes verlangt, zum Beispiel, wo die alltäglichen Büroadministrationen erledigt werden, Fragen zu konkreten Infrastrukturen in steuergünstigen Kantonen und Geschäftseinrichtungen, was eventuell auch noch mit Fotos bewiesen werden kann und ob am privaten Wohnort des Geschäftsführers ein Arbeitszimmer benutzt

wird oder nicht. Auch Benutzung des Telefons, Strom, Parkplatzkosten im steuergünstigen Kanton werden untersucht, Mietverträge und Domizilvereinbarungen eingesehen und auch Details aus Bilanz- und Erfolgsrechnungen verlangt. Wer einmal ein solches AufLAGeschreiben erhalten hat, kann erkennen, dass die Beweisforderungen ausserordentlich hoch sind und in vielen Fällen der Nachweis kaum gelingen wird, den Firmensitz zum Beispiel in Zug oder Schwyz zu beweisen, ausser man hat dort wirklich zum Beispiel eine Produktionsstätte oder man kann die verlangten Belege ohne Weiteres einreichen.

**2.2.2 Unsere Empfehlung**

- Wir empfehlen allen Kunden, die einen Firmensitz in einem steuergünstigen Kanton haben, den Sachverhalt anhand der oben beschriebenen strengen Voraussetzungen bezüglich Firmensitz genauer zu prüfen. Auch eine Mieträumlichkeit im Kanton Zürich oder ein Firmenschild einer Zuger Firma kann schon für die strenge Beurteilung seitens des Steueramtes in Zürich schädlich sein. Handelsregistereinträge, Homepageauftritte sowie Beschreibungen von Firmen im Kanton Zürich gehören daher zum Überprüfungsrahmen, will man nicht in ungemütliche Steuersituationen kommen (siehe dazu nachfolgend). Zu unserer Empfehlung gehört eindringlich, dass man lieber einen bisher akzeptierten Firmensitz im Kanton Zug – auch wenn dieser jahrelang ohne Weiteres von den Steuerämtern akzeptiert worden ist – aufgibt, vor allem wenn die oben beschriebenen Kriterien nicht oder kaum erfüllt werden. Das hat nichts damit zu tun, dass wir jetzt extrem übervorsichtig sind, sondern es geht uns vor allem darum, jene Kunden vor den gravierenden Folgen zu schützen, die bei einer Vernachlässigung des Themas «Steuergünstiger Firmensitz» entstehen können (siehe nachfolgende Erläuterungen). Vor allem wenn man nur geringfügige Domizilgebühren hat (zum Beispiel CHF 1000.00 bis CHF 5000.00 im Jahr), geht das Steueramt von einem «Briefkastendomizil» aus.
- Wenn der private Wohnsitz eines Verwaltungsrates, Geschäftsführers oder Einzelfirmeninhabers im Kanton Zürich ist und der Sitz der juristischen Person oder der Einzel-



**Urteil des Bundesgerichtes vom 26. März 2020 (in Steuerentscheid 2020, A 24.5 Nr. 8):** Trotz dem Verbot der interkantonalen Doppelbesteuerung hat eine steuerpflichtige Person eine Doppelbesteuerung in 2 Kantonen zu tragen, bei «selbstverschuldetem Nachteil»!

firma sich im Kanton Zug oder Schwyz befindet, so muss auch noch folgendes Beurteilungskriterium des Steueramtes Zürich beachtet werden: Die Steuerverwaltung Zürich argumentiert, dass es schon aus praktischen und ökonomischen Gründen zu bezweifeln sei, dass sich der Inhaber immer nach Zug (oder Schwyz) begibt, um Verwaltungstätigkeiten auszuüben. Denn nach der allgemeinen Lebenserfahrung müsse davon ausgegangen werden, dass der Inhaber und Geschäftsführer einer juristischen Person sich so organisiert, dass die Geschäftsabläufe möglichst einfach, reibungslos, rentabel und sinnvoll ablaufen würden. Wer dieses Kriterium der Urteilsbegründung liest, kann leicht erkennen, dass privater Wohnsitz des Firmeninhabers im Kanton Zürich und Firmensitz in einem steuergünstigen Kanton eine genauere Abklärung erfordert.

- Die möglichen Folgen bei der Verneinung des Firmensitzes in einem steuergünstigen Kanton sind gravierend, dies kann unter anderem Folgendes sein:
  - Der Kanton Zürich kann in der Regel 2 Jahre rückwirkend die Firmenhoheit im Kanton Zürich anstelle des steuergünstigen Kantons beanspruchen. Im schlechteren Fall

und bei treuwidrigem respektive selbstverschuldetem Verhalten verwirkt der Anspruch auf Beseitigung der interkantonalen Doppelbesteuerung. Dies kann konkret bedeuten, dass die bereits bezahlten Steuern im steuergünstigen Kanton nicht zurückerstattet werden und der Kanton Zürich in den gleichen Steuerperioden Steuern erhebt, also eine klassische Doppelbesteuerung, allerdings nur bei treuwidrigem Verhalten respektive selbstverschuldetem Nachteil, worauf wir hier nicht näher eingehen möchten.

- Wer trotz tatsächlicher Verwaltung im Kanton Zürich über längere Zeit keine Steuererklärung eingereicht hat, muss für die Gesellschaft mit einem Nachsteuer- und Bussenverfahren rechnen, dies kann je nach Einzelfall natürlich auch den Inhaber der juristischen Person betreffen.
- Auch die Rückerstattung der Verrechnungssteuer kann zum Thema werden.

- Da wir die Praxis des Steueramtes bestens kennen, stehen wir bei der Überprüfung des Sitzes einer juristischen Person in einem steuergünstigen Kanton gerne zur Verfügung. Es lohnt sich sicher, solche Themen ernsthaft und genauer anzuschauen.

## 2.3 GENERALVERSAMMLUNG NACH GESETZ UND COVID-19



**Art. 698 Abs. 1 OR:** Oberstes Organ der Aktiengesellschaft ist die Generalversammlung der Aktionäre.

**Art. 804 Abs. 1 OR:** Oberstes Organ der Gesellschaft ist die Gesellschafterversammlung (diese Bestimmung betrifft die GmbH).

### 2.3.1 Die Praxis

- **Einleitung:** Viele KMU-Inhaber führen ihren Betrieb nicht als Einzelunternehmen oder Kollektivgesellschaft, sondern als juristische Person vor allem wegen der Haftungsbegrenzung. Wählen Sie die Gesellschaftsform der Aktiengesellschaft (AG), so ist das oberste Organ der Aktiengesellschaft die Generalversammlung der Aktionäre, weitere Organe sind der Verwaltungsrat und die Revisionsstelle (falls gesetzlich notwendig). Entscheidet sich der KMU-Inhaber für eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), so ist das oberste Organ der Gesellschaft die Gesellschafterversammlung, weitere Organe sind die Geschäftsführung und die Revisionsstelle (falls gesetzlich notwendig). Wir haben in einem früheren Infobulletin über den Verwaltungsrat und Geschäftsführer in KMU berichtet.

Wir fokussieren unseren Beitrag einerseits auf Aktiengesellschaften – viele Bestimmungen gelten sinngemäss auch für GmbH –, andererseits liegt der Fokus auf KMU, welche in der Regel 1 bis 20 Mitarbeitende haben. Für grössere KMU oder sogar Publikumsgesellschaften haben Generalversammlungen nach Gesetz und Covid-19 natürlich eine ganz andere praktische Bedeutung.

- **Befugnisse nach Gesetz:** Gestützt auf Art. 698 Abs. 2 OR stehen der Generalversammlung folgende unübertragbare Befugnisse zu:
  - die Festsetzung und Änderung der Statuten
  - die Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Revisionsstelle
  - die Genehmigung des Jahresberichts und der Konzernrechnung



FOTO: ADOBE STOCK/RAMPPIXEL.COM

- die Genehmigung der Jahresrechnung sowie die Beschlüsse über die Verwendung des Bilanzgewinnes, insbesondere die Festsetzung der Dividende und der Tantieme
- die Entlastung der Mitglieder des Verwaltungsrates
- die Beschlussfassung über die Gegenstände, die der Generalversammlung durch das Gesetz oder die Statuten vorbehalten sind

Die gesetzlichen Befugnisse mit teilweise erweiterten Kompetenzen finden sich in der Regel auch in den Statuten der konkreten Gesellschaft.

- **Einberufung der Generalversammlung:** Die ordentliche Generalversammlung hat innerhalb von 6 Monaten nach Schluss des Geschäftsjahres stattzufinden. Die Generalversammlung

kann auch ausserordentlich einberufen werden, so oft der Verwaltungsrat oder die Revisionsstelle es für notwendig erachten, sie kann auch von Aktionären, die zusammen mindestens 10 Prozent des Aktienkapitals vertreten, verlangt werden. Dies alles nach den Bestimmungen von Art. 699 OR.

Die Generalversammlung wird durch den Verwaltungsrat oder die im Gesetz bezeichneten Organe und Personen mindestens 20 Tage vor dem Versammlungstag einberufen. In der Einberufung sind die Verhandlungsgegenstände sowie die Anträge des Verwaltungsrates und der Aktionäre bekannt zu geben. Über Anträge, die nicht gehörig angekündigte Verhandlungsgegenstände beinhalten, können grundsätzlich keine Beschlüsse gefasst werden. All diese formell strengen Vorschriften gelten einerseits auch für KMU und sind an-



**Verwaltungsrat und Geschäftsführer in KMU** (siehe Fachbeitrag in unserem Infobulletin Nr. 48 vom August 2016).

**Eingeschränkte Revisionen und Spezialprüfungen** (siehe Infos 2.2 aus der Treuhandpraxis in unserem Infobulletin Nr. 55 vom Januar 2020).



### Ar. 701 OR (Universalversammlung): Abs. 1:

Die Eigentümer oder Vertreter sämtlicher Aktien können, falls kein Widerspruch erhoben wird, eine Generalversammlung ohne Einhaltung der für die Einberufung vorgeschriebenen Formvorschriften abhalten.

### Abs. 2:

In dieser Versammlung können über alle in den Geschäftskreis der Generalversammlung fallenden Gegenstände gültig verhandelt und Beschlüsse gefasst werden, solange die Eigentümer oder Vertreter sämtlicher Aktien anwesend sind.

dererseits die bisher gültigen gesetzlichen Vorschriften. Über den Einfluss des Notrechtes im Rahmen von Covid-19 berichten wir nachfolgend.

- **Universalversammlungen:** Bei KMU beliebt sind sogenannte Universalversammlungen. Die Eigentümer oder Vertreter sämtlicher Aktien können die Generalversammlung auch ohne Einhaltung der relativ strengen Formvorschriften durchführen und gültig Beschlüsse fassen. Dies bedeutet aber, dass die Eigentümer oder Vertreter sämtlicher Aktien anwesend sein müssen. Das war nach bisher gültigem Recht natürlich sehr praktisch, hat aber nun unter Einfluss von Covid-19 mit schweizweitem Veranstaltungsverbot sowie Einhaltung der Abstände bei Sitzungen eine praktisch schwierigere Bedeutung bekommen.
- **Präsenzveranstaltung und Covid-19:** Die Generalversammlung ist unter geltendem Recht zwingend eine Präsenzveranstaltung, an der die Aktionäre ihre Rechte ausüben können. Mit dem schweizerischen Veranstaltungsverbot infolge der Corona-Pandemie sahen sich zahlreiche Inhaber von Aktiengesellschaften von heute auf morgen nicht mehr in der Lage, die Generalversammlung 2020 gesetzes- und statutenkonform physisch durchzuführen. Dieses Thema wird uns leider auch in unmittelbarer Zukunft noch eine Weile begleiten. Da nach gültigem Recht ordentliche Generalversammlungen innerhalb von 6 Monaten nach Ende des Geschäftsjahres stattzufinden haben (das heisst, Jahresabschlüsse per 31.12.2019 hätten bis 30.6.2020 durchgeführt werden müssen), stellt sich die Frage, was bei Nichtbeachtung dieser Fristen die rechtlichen Folgen sind. Dazu ist zu erwähnen, dass diese Fristen Ordnungsfristen sind, die Nichtbeachtung (das heisst, wenn die Generalversammlung später als am 30.6.2020 durchgeführt wird) hat keine direkten rechtlichen Folgen. Dies bedeutet insbesondere, dass auch Beschlüsse einer verspätet abgehaltenen Generalversammlung gültig sind und nicht wegen der Verspätung angefochten werden können. Die aktuelle Covid-19-Situation hat vielfach dazu geführt, dass die ordentliche Generalversammlung verspätet abgehalten worden ist. Wesentlich ist vor

allem, dass auch bei verspäteter Abhaltung der Generalversammlung die Rechte der Aktionäre (namentlich Teilnahme-, Stimm- und Antragsrecht) gewahrt bleiben, dass die vertretenen Stimmen festgestellt und eingehalten werden und ein Protokoll geführt wird. Bei Verletzung dieser Rechte riskiert der Verwaltungsrat die Anfechtbarkeit oder gar Nichtigkeit des Generalversammlungsbeschlusses.

- **Covid-19-Verordnung 3:** Der Bundesrat hatte am 16. März 2020 ein befristetes Sonderregime für Versammlungen von Gesellschaften beschlossen. Diese Bestimmung wurde per 22. Juni 2020 durch Art. 27 der neuen Covid-19-Verordnung 3 ersetzt. Gemäss dieser neuen gesetzlichen Grundlage ist es nun erlaubt, die Generalversammlung auf folgenden Wegen durchzuführen:
  - Auf schriftlichem Weg oder
  - in elektronischer Form («virtuelle Generalversammlung») respektive
  - mit einem von der Gesellschaft bezeichneten unabhängigen Stimmrechtsvertreter.

Der Verwaltungsrat hatte bis zum 31. August 2020 zu entscheiden, ob die Generalversammlung auf schriftlichem Weg, in elektronischer Form oder mit einem unabhängigen Stimmrechtsvertreter durchgeführt werden soll. Auch wenn die Frist bei Erscheinen dieses Fachbeitrags schon abgelaufen ist, ist es dennoch nützlich, zu wissen, wie der Mechanismus von Generalversammlungen unter Einfluss von Covid-19 rechtlich geregelt ist.

### 2.3.2 Unsere Empfehlung

- **Art und Zeitpunkt der Durchführung:** Wir empfehlen, die Generalversammlung auf jeden Fall durchzuführen, auch wenn dies nach dem 30. Juni 2020 gemacht wird. Es wird wohl niemand dem Verwaltungsrat eine Sorgfaltspflichtverletzung vorwerfen, wenn die Verspätung infolge Covid-19 erfolgt ist. Natürlich sind die hochaktuellen Vorschriften vom Versammlungsverbot und auch die Abstandsregeln zu beachten. Können Räumlichkeiten geschaffen werden mit den notwendigen Abstandsregeln (was in den eigenen Büroräumlichkeiten bei nur wenigen Aktionären möglich ist) oder auch bei etwas mehr Personen in einem externen Raum mit grossen Konferenz-

tischen, so kann die Generalversammlung auch unter Einhaltung von allen Schutzmassnahmen mit allen Aktionären durchgeführt werden. Wenn diese räumlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, besteht ja auch die Möglichkeit, die Generalversammlung auf schriftlichem Weg oder in elektronischer Form (oder mit der Bezeichnung eines unabhängigen Stimmrechtsvertreters) durchzuführen. Gemäss unseren Praxiserfahrungen wurden solche Beschlussfassungen mit Videokonferenzen ergänzt.

- **Rechte der Aktionäre beachten:** In welcher Form auch immer die Generalversammlungen durchgeführt werden, es ist wesentlich, dass über die Beschlussfassungen im Voraus eine Traktandenliste erstellt wird, die Beschlüsse ordentlich gefasst werden und dabei sämtliche Rechte der Aktionäre (vor allem Teilnahme-, Stimm- und Antragsrechte) gewahrt werden. Bei einer Verletzung dieser Rechte riskiert der Verwaltungsrat, wie bereits schon erwähnt, die Anfechtbarkeit der Generalversammlungsbeschlüsse.
- **Protokollierungspflicht:** Ob eine Generalversammlung nach bisher gültigem Recht oder nach den Bestimmungen von Covid-19 durchgeführt wird, ist sicherlich ein wichtiger Teil des sorgfältigen Handelns der verantwortlichen Unternehmen. Ebenso wichtig ist aber das Bewusstsein, dass der Ablauf einer ordentlichen oder ausserordentlichen Generalversammlung von Gesetzes wegen protokolliert werden muss. Der Verwaltungsrat muss daher über jede Generalversammlung ein schriftliches Protokoll führen. Das wird leider bei kleineren Aktiengesellschaften manchmal vergessen, aber diese gesetzliche Protokollierungspflicht gilt ausnahmslos für jede Aktiengesellschaft, unabhängig von deren Grösse. Gesetzlich vorgeschrieben ist ein Beschlussprotokoll, welches die gefassten Beschlüsse und erfolgten Wahlen mit dem Stimmrechtsverhältnis festhält. Die von den Aktionären geführten Diskussionen müssen nicht protokolliert werden, ausser wenn es die Aktionäre verlangen oder die Statuten es vorschreiben. Ein schriftliches Protokoll ist ja auch zum Vorteil der Aktionäre und Verwaltungsräte, nicht nur weil die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden,

sondern weil über Jahre nachvollzogen werden kann, welche Beschlüsse gefasst worden sind.

- **Inhalt eines Protokolls:** Typische Punkte, welche wir bei ordentlichen Generalversammlungen der Aktionäre eines KMU feststellen, sind:
  - Feststellung der Präsenz und Wahl der Protokollführer
  - Protokoll der letzten Generalversammlung
  - Jahres- und Geschäftsberichte des Verwaltungsrates über das letzte Geschäftsjahr
  - Abnahme der Jahresrechnung nach Kenntnisnahme des Revisionsberichtes
  - Beschlüsse über die Verwendung des Geschäftsergebnisses (inklusive Entscheidung über die Dividendenausschüttung)
  - Wahl der Organe
  - Entlastung der Verwaltungs- und Revisionsstelle
  - Varia

Diese Protokolle sind oftmals standardisiert und wir helfen gerne beim Verfassen eines professionell erstellten Protokolls.

# 3 PERSONAL- UND LOHNMANAGEMENT

Professionelles Personal- und Lohnmanagement (vor, während und bei Beendigung der Anstellung) gehört zu den wichtigen unternehmerischen Aufgaben. Dazu gehören nebst Empathie gute Kenntnisse im Bereich Sozialversicherungen und Arbeitsrecht sowie bei Lohnabrechnungen. Aktuelle Fachkompetenz bei der Geltendmachung von Covid-19-Entschädigungen ist auch sehr wichtig geworden.

## 3.1 EINLEITUNG



[www.wptreuhand.ch](http://www.wptreuhand.ch):  
Finanz- + Rechnungswesen

Finanz- und Rechnungswesen ist gemäss der Darstellung unserer neuen Homepage ein wichtiger Teil unserer Kompetenzen, dazu gehört auch der Bereich Personal- und Lohnmanagement. Die Anforderungen im Zusammenhang mit Personal und Löhnen werden stets strenger und umfangreicher, es gilt sehr vieles zu beachten. Gesetze, Erlasse und Schutzmassnahmen (unabhängig von den aktuellen behördlichen Massnahmen) ändern sich und werden verschärft. Es geht nicht nur darum, vom Bruttolohn die richtigen Abzüge vorzunehmen und die korrekten Summen zu deklarieren, dies ist lediglich ein Teil des Personal- und Lohnmanagements, aber auch sehr wichtig für einen KMU-Unternehmer. Es benötigt einen Arbeitsvertrag (rechtliches), eine sinnvolle Lohnkalkulation und Verhandlung (wirtschaftliches, Empathie), klare Richtlinien und Weisungen an das Personal und noch vieles mehr. Darüber hinaus werden diese Daten in regelmässigen Abständen geprüft (z.B. AHV-Kontrolle), entsprechend sollten Sie Ihre Unterlagen so archivieren, dass bei einer zukünftigen Überprüfung alles notwendige vorhanden ist und Sie nicht die alten Unterlagen suchen müssen. All diese Aufgaben übernehmen wir gerne für unsere Kunden, bei vielen sind wir für die Zahlen und die

korrekten Meldungen an die entsprechenden Ämter und Kassen zuständig, bei einigen übernehmen wir das gesamte Personalmanagement von der Vertragsgestaltung bis hin zur Kündigung und den entsprechenden Pflichten des Arbeitgebers.

Die aktuellen staatlichen Massnahmen haben einen weitgehenden Einfluss auf die Arbeitssituation: rechtzeitiger Antrag für Kurzarbeit, korrekte Reduktion des Lohnes des Mitarbeiters, Meldung an die Arbeitslosenversicherung etc. Diese Angelegenheiten sind ohnehin komplex, jedoch darf man dabei den einzelnen Mitarbeiter nicht vergessen: Wurde dieser informiert? Kennt er seine Rechte? Weiss er, aufgrund welcher Basis die Abzüge und Korrekturen vorgenommen wurden? Kann man einem Mitarbeiter allenfalls Existenzängste nehmen? Ist eine baldige Entlassung unausweichlich? Wie und wann informiert man den Mitarbeiter? So heikel Personalangelegenheiten sein können, sie gehören zu den sehr wichtigen Arbeiten und haben eine gewisse Aufmerksamkeit und Sorgfalt verdient.

Wir werden in diesem Fachbeitrag einen Überblick vermitteln über:



FOTO: ADOBE STOCK/METAMORWORKS

- Lohngestaltung und Rechtliches vor der Anstellung
- Sozialversicherungen und Beratung während der Anstellung
- Mitwirkung bei Beendigung der Anstellung
- Vertretung bei staatlichen Kontrollen
- Covid-19-Entschädigungen aus Sozialversicherungen

Das Thema Personal- und Lohnmanagement ist sehr gross und die gesetzlichen Grundlagen können sehr schnell ändern, wie die aktuelle Situation unter Einfluss von Covid-19 gezeigt hat. Unser Team bleibt ständig «am Ball» und wir beraten Sie gerne.

## 3.2 LOHNGESTALTUNG UND RECHTLICHES VOR DER ANSTELLUNG

### 3.2.1 Möglichkeit der Anstellung

Vor der Anstellung eines Mitarbeiters muss auf jeden Fall geprüft werden, ob der entsprechende Kandidat in der Schweiz arbeiten darf. Bei Schweizern und Niedergelassenen (Niederlassungsbewilligung C) erübrigt sich die Frage. Allenfalls müssen Sie für Ihren neuen Mitarbeiter eine Arbeitsbewilligung beantragen. Beachten Sie bitte, dass bei Mitarbeiter ohne Schweizer Pass resp. Niederlassungsbewilligung C grundsätzlich Quellensteuern geschuldet sind. Es obliegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, die Quellensteuern vom Lohn abzuziehen und der entsprechenden Steuergemeinde abzuführen.

### 3.2.2 Lohngestaltung

Sobald man mehrere Mitarbeiter beschäftigt, wird die Thematik der Lohngestaltung wichtig. Einerseits geht es um die Lohngerechtigkeit (faire Entlohnung der Mitarbeiter auf gleicher Stufe bei grundsätzlich gleicher Tätigkeit) und andererseits auch um die Absicherung des Arbeitgebers, sollte sich ein Mitarbeiter benachteiligt fühlen und dies bemängeln. Wenn ein Mitarbeiter seinem Arbeitgeber Ungleichbehandlung vorwirft, wird die Beweislast umgekehrt gemäss aktueller Rechtslage. Dies bedeutet, der Arbeitgeber muss dem Gericht nachweisen, dass die Anschuldigung nicht richtig ist und die Lohndifferenzen er-



[www.ch.ch/de/quellensteuer/](http://www.ch.ch/de/quellensteuer/)

**Ausländer in der Schweiz** (siehe Fachbeitrag in unserem Infobulletin Nr. 41 vom Januar 2013).

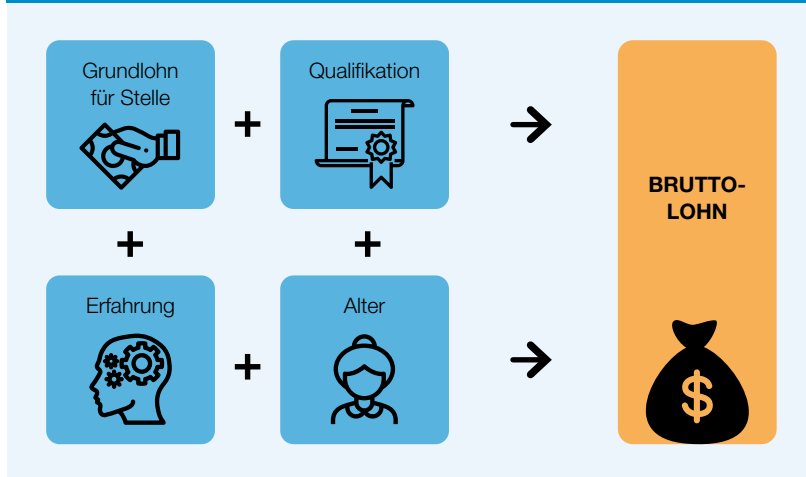


[www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit.html](http://www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit.html)

FOTO: ADOBE STOCKENTOH



### BEISPIEL LOHNKALKULATION

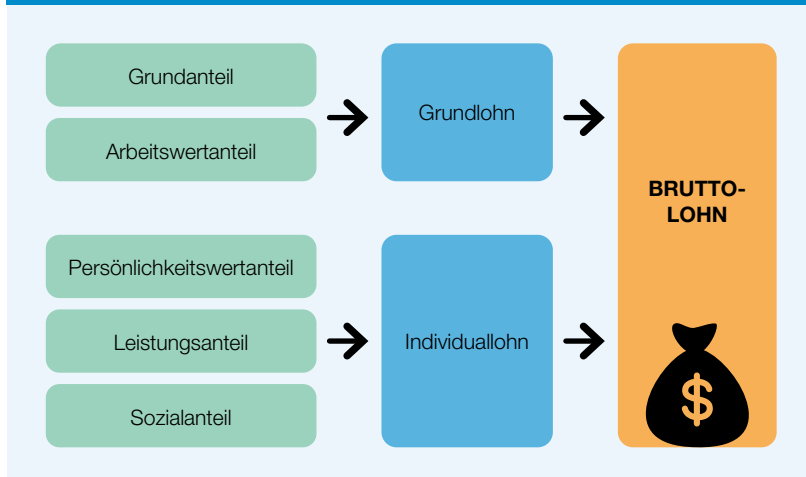


klärbar sind. Aus diesen Gründen empfiehlt es sich, eine Lohnkalkulation für die einzelnen Stellen innerhalb des Betriebes festzulegen. Diese könnte so aussehen wie nebenstehende obere Grafik.

Ein weiteres Beispiel findet sich auf der unteren Grafik dargestellt im bekannten Lehrmittel «Sozialversicherungen und Lohnadministration» von Frau Rosemarie Rossi (5. Auflage 2018):

Beachten Sie, dass seit dem 1. Juli 2020 Unternehmen ab 100 Mitarbeiter alle 4 Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchführen müssen, welche von einer externen Stelle überprüft werden muss.

### BEISPIEL LOHNAUFBAU



### 3.2.3 Zulagen

Nebst den gesetzlichen Zulagen wie zum Beispiel Familienzulagen, Zulagen, welche sich aufgrund eines GAV (Gesamtarbeitsvertrag) ergeben, hat der Arbeitgeber selbstverständlich auch die Möglichkeit, mit freiwilligen Zulagen weitere Anreize zu schaffen. Man kann freiwillig höhere Familienzulagen auszahlen als jene, welche von den Ausgleichskassen rückerstattet werden, es können Wegpauschalen vergütet werden etc. Diese Zahlungen an den Mitarbeiter müssen im Lohnausweis deklariert werden, da sie für den Mitarbeiter steuerbares Einkommen darstellen (bei quellensteuerpflichtigen Mitarbeitern gehören diese Zuschüsse zur Basis für die Ermittlung des Quellensteuerabzuges).



### 3.2.4 Fringe Benefits

Als Fringe Benefits bezeichnet man Lohnnebenleistungen resp. Zusatzleistungen an die Mitarbeiter, welche weder im direkten Zusammenhang mit den Leistungen des Mitarbeiters stehen noch vom Geschäftserfolg abhängig sind. Viele Unternehmungen gewähren Fringe Benefits, auch wenn diese nicht immer so genannt werden, so zum Beispiel:

- Mitarbeiter ab 20 Jahren haben mindestens 4 Wochen Ferienanspruch pro Kalenderjahr (Art. 329a Ziffer 1 OR). Wenn Sie mehr als 4 Wochen Ferien gewähren, ist dies ein Fringe Benefit
- Höhere Zuschüsse in die Pensionskasse
- Benützung eines Geschäftsautos
- Pauschalspesen/Kostenpauschalen für die Fahrkosten oder für die Verpflegung
- Es gibt noch vieles mehr, unter anderem die Möglichkeit, Pauschalspesen von Mitarbeitern vom Steueramt genehmigen zu lassen und steuerfrei zu vergüten.

### 3.2.5 Branchenempfehlungen und Gesamtarbeitsverträge (GAV)

Der Dachverband Ihrer Branche kann Ihnen zusätzliche Informationen und Ratschläge bezüglich Durchschnittslöhne in der entsprechenden Branche geben. Es kann auch sein, dass für Ihre Branche ein GAV existiert, an welchen Sie sich halten müssen. Dieser kann nicht nur Mindestlöhne festhalten, sondern auch Mindestferienansprüche, Zulagen etc.

### 3.2.6 Arbeitsvertrag

Gemäss Art. 320 Abs. 1 benötigt ein Arbeitsvertrag grundsätzlich keine besondere Form, muss demnach nicht schriftlich sein. Selbstverständlich empfiehlt es sich jedoch immer, etwas Schriftliches aufzusetzen, sowohl vonseiten des Arbeitgebers wie auch vonseiten des Arbeitnehmers.

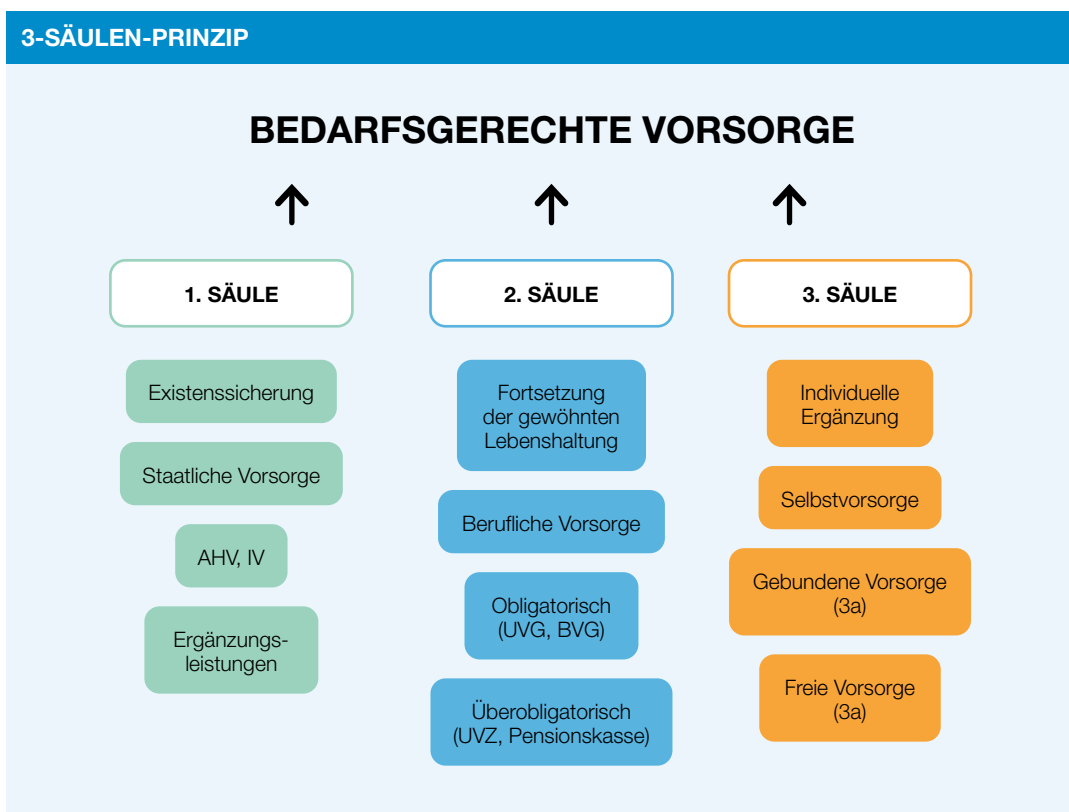


**Genehmigung von Spesenreglementen** (siehe Fachbeitrag in unserem Infobulletin Nr. 36 vom August 2010).

[www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege\\_Normalarbeitsvertraege.html](http://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege.html)

**Verträge in der Treuhandpraxis** (siehe Infos 2.2 aus der Treuhandpraxis in unserem Infobulletin Nr. 53 vom Januar 2019).

## 3.3 SOZIALVERSICHERUNGEN UND BERATUNG WÄHREND DER ANSTELLUNG



Quelle: Lehrmittel «Sozialversicherungen und Lohnadministrati-on» von Rosemarie Rossi (5. Auflage 2018)



[www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen](http://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen)

[www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Weitere-Sozialversicherungen/Berufliche-Vorsorge-BV](http://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Weitere-Sozialversicherungen/Berufliche-Vorsorge-BV)

[www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/unfallversicherung.html](http://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/unfallversicherung.html)

### 3.3.1 Das 3-Säulen-Prinzip der Schweiz

Die Existenz des 3-Säulen-Prinzips der Schweiz ist vielen bereits bekannt. Während in der 1. Säule jeder mit Wohnsitz oder Erwerbstätigkeit in der Schweiz versichert ist (versichert bedeutet nicht, dass man beitragspflichtig ist), sind in der 2. Säule grundsätzlich nur diejenigen versichert, welche einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Die 3. Säule wird an dieser Stelle nicht behandelt, da diese eine individuelle Ergänzung zur ersten und zweiten Säule bildet, um die sich jeder selber kümmern muss. Hier hat der Arbeitgeber keinerlei Einfluss.

### 3.3.2 Sozialversicherungen aus der 1. Säule beim Mitarbeiter

Sie müssen Ihren Mitarbeiter bei den gesetzlichen Sozialversicherungen der 1. Säule auf jeden Fall versichern. Im Normalfall ist eine Anmeldung bei Stellenantritt hierzu nicht mehr notwendig, die Mitteilung mittels Jahresenddeklaration (AHV Lohndeklaration) ist ausreichend. Mit der AHV-Deklaration werden auch die relevanten Lohnsummen für die Arbeitslosenversicherung mitgeteilt (wenn wir an dieser Stelle von AHV und AHV-Abzügen reden, meinen wir automatisch AHV/IV/EO).

Per Stand 2020 sind die Beiträge für die 1. Säule wie folgt (als Basis gilt der AHV-pflichtige Bruttolohn ohne Zulagen):

- **AHV/IV/EO**  
Arbeitnehmer 5.275 % + Arbeitgeber 5.275 %  
= Total 10.55 %
  - **Arbeitslosenversicherung I (ALV I)**  
Arbeitnehmer 1.1 % + Arbeitgeber 1.1 %  
= Total 2.2 %
- Achtung: Lohn-Basis bis maximal CHF 148 200.00 pro Jahr oder CHF 12 350.00 pro Monat.
- **Arbeitslosenversicherung II (ALV II)**  
Arbeitnehmer 0.5 % + Arbeitgeber 0.5 %  
= Total 1.0 %

Achtung: Abzug lediglich ab Lohnanteil, welcher CHF 148 200.00 pro Jahr resp. CHF 12 350.00 pro Monat übersteigt.

\*Der Koordinationsabzug entspricht 7/8 der maximalen AHV-Jahresrente. Dieser ist in der Pensionskasse nicht versichert.

### 3.3.3 Sozialversicherungen aus der 2. Säule beim Mitarbeiter

#### • **BVG/Pensionskasse**

In der zweiten Säule sind grundsätzlich nur Personen mit Erwerbseinkommen versichert. Der Anschluss an eine BVG-Vorsorgeeinrichtung (BVG: Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge) ist wie der Abschluss einer Unfallversicherung (UVG: Bundesgesetz über die Unfallversicherung) obligatorisch. Bei der BVG existiert im Gegensatz zur UVG aber eine Eintrittsschwelle von aktuell CHF 21 330.00 pro Jahr (Stand 2020), welche erreicht werden muss, damit der Mitarbeiter bei der BVG obligatorisch versichert werden muss. Für den obligatorischen Teil werden Mindestvorschriften durch den Bundesrat vorgegeben, so ist der höchstversicherte Lohn bei der BVG maximal CHF 85 320.00 pro Jahr, wovon jedoch der Koordinationsabzug (Anteil, welcher bei der AHV versichert ist) in Höhe von CHF 24 885.00\* abgezogen wird.

Praxisbeispiel zur Veranschaulichung:

- Jahresbruttolohn: CHF 100 000.00
- Lohnmeldung an BVG: CHF 100 000.00
- Lohnbasis BVG: CHF 85 320 .00 (Maximallohn BVG)
- Koordinationsabzug: CHF 24 885.00\* (bei der AHV versichert, BVG nicht versichert)
- Versicherter BVG-Lohn: CHF 60 435.00 (Basis BVG-Altersrente)
- Nicht versicherter Anteil: CHF 39 565.00

Anhand dieses Beispiels erkennen wir klar, dass man bei einem Jahresbruttolohn von CHF 85 320.00 das Maximum erreicht hat. Egal wie viel mehr man verdient, die BVG-Altersrente kann dadurch nicht steigen.

Heute offerieren viele Arbeitgeber ihren Mitarbeitern neben dem obligatorischen BVG-Anschluss (Säule 2a) eine überobligatorische (freiwillige) Vorsorgelösung (Säule 2b). Diese kann diverse Leistungen und Verbesserungen beinhalten, so zum Beispiel die Versicherung des tatsächlichen Jahreslohnes, bei welchem auch auf den Abzug des Koordinationsabzugs verzichtet werden kann. Bezugnehmend zum obigen Beispiel wäre bei einer entsprechenden Vorsorgelösung der versicherte BVG-Lohn des Mitarbeiters bei

CHF 100 000.00 anstelle von CHF 60 435.00 (max. versicherter Lohn gemäss BVG-Obligatorium).

• **UVG/UVG-Z (Unfallversicherung und Zusatz)**

Sie müssen jeden Mitarbeiter gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten (BU) versichern, diejenigen, die durchschnittlich mindestens 8 Stunde pro Woche arbeiten, müssen auch gegen Nichtbetriebsunfälle (NBU) versichert werden. Die Prämien der BU muss der Arbeitgeber übernehmen, die Prämien der NBU können dem Mitarbeiter belastet werden.

Der höchstversicherte Lohn bei der Unfallversicherung ist gleich wie derjenige der ALV 1 (CHF 148 200.00 pro Jahr / CHF 12 350.00 pro Monat). Darüber hinaus sind Zusatzversicherungen (UVG-Z) möglich, um bessere Leistungen für das Personal zu erzielen sowie um die Obergrenze anzupassen.

• **Krankentaggeldversicherung (KTG)**

Im Gegensatz zu den vorangegangenen Versicherungen sieht der Gesetzgeber nach wie vor kein Obligatorium für die Krankentaggeldversicherung vor, auch wenn viele Unternehmungen diese sowohl als Risikoabfederung wie auch als Sozialleistung zugunsten des Arbeitnehmers abschliessen. Eine Krankentaggeldversicherung ist aus unserer Sicht absolut zu empfehlen:

- Die Prämien können zu 50 Prozent dem Arbeitnehmer belastet werden.
- Im Krankheitsfall bezahlt die Krankentaggeldversicherung 80 Prozent des versicherten Lohnes bis zu 720 Tage (2 Jahre).
- Abweichende Regelungen im KTG-Vertrag sind möglich.

Ohne KTG-Versicherung gilt die reguläre Lohnfortzahlung gem. OR 324a. In diesem Zusammenhang existieren die mehr oder weniger bekannten Lohnfortzahlungsskalen Basel, Bern und Zürich. Den Skalen können Sie entnehmen, dass im 11. Dienstjahr eine Lohnfortzahlung von 4 Monaten (Basel und Bern) resp. 17 Wochen (Zürich) festgehalten wird. Man muss nicht lange kopfrechnen, um zu erkennen, dass die KTG-Taggelder wesentlich länger fließen. Bei der Lohnfortzahlung gem. Art 324a wird die Lohnfortzahlung zu 100 Prozent entrichtet.

**3.3.4 Monatliche Lohnabrechnungen**

Wir übernehmen nach Vereinbarung mit unseren Klienten die monatlichen Lohnabrechnungen mit den genau berechneten Bruttolöhnen und Abzügen und bereiten die monatlichen Salärzahlungen für unsere Kunden vor. Es ist sehr wichtig, dass solche Lohnabrechnungen richtig sind und in Übereinstimmung mit den aktuell gültigen Abzügen sind. Das erhöht die Vertrauensbasis zu den Mitarbeitenden und verringert die Möglichkeit von ärgerlichen Nachbelastungen bei Arbeitgeberkontrollen durch die AHV-Behörden (siehe dazu nachstehende Ziffer 3.5).

**3.3.5 Beratung bei arbeitsrechtlichen Problemen**

Es kann vorkommen, dass man sich mit einem arbeitsrechtlichen Problem konfrontiert sieht. Diese könnten unterschiedlicher nicht sein (Lohn-Diskussionen, Arbeitsplatzprobleme etc.). Gerne unterstützen wir Sie und zeigen Ihnen die Möglichkeiten auf oder nehmen auch an Sitzungen als Mediator teil. Als externer Berater können wir die Situation neutraler betrachten, da Personalprobleme oft auch emotional sind. Sofern das Problem grösser ist, stellen wir Ihnen gerne den Kontakt zu einem Arbeitsrechtsanwalt zur Verfügung, mit dem wir seit vielen Jahren zusammenarbeiten.



[www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/personalmanagement/pflichten-der-arbeitgebenden/sozialversicherungen/krankentaggeldversicherung.html](http://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/personalmanagement/pflichten-der-arbeitgebenden/sozialversicherungen/krankentaggeldversicherung.html)

**Tabelle: Krankentaggeldversicherung**

	Basler Skala (BS, BL)	Berner Skala (BE, AG, OW, SG, West-CH)	Zürcher Skala (ZH, GR)
1. Dienstjahr	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
2. Dienstjahr	2 Monate	1 Monat	8 Wochen
3. Dienstjahr	2 Monate	2 Monate	9 Wochen
4. Dienstjahr	3 Monate	2 Monate	10 Wochen
5. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	11 Wochen
6. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	12 Wochen
7. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	13 Wochen
8. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	14 Wochen
9. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	15 Wochen
10. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	16 Wochen
11. Dienstjahr	4 Monate	4 Monate	17 Wochen



[www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ\\_zum\\_privaten\\_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html](http://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html)



FOTO: ADOBE STOCK/PESHKOVA

### 3.4 MITWIRKUNG BEI BEENDIGUNG DER ANSTELLUNG

#### 3.4.1 Unfallversicherung

Der Mitarbeiter ist noch 31 Tage nach dem letzten Arbeitstag gegen Nichtbetriebsunfälle versichert. Sofern der Mitarbeiter innerhalb dieser Frist, spätestens bei Ablauf, bei einem neuen Arbeitgeber beschäftigt ist (und wiederum mindestens 8 Stunden pro Woche arbeitet), wird er durch seinen neuen Arbeitgeber versichert werden. Andernfalls (zum Beispiel, wenn die neue Beschäftigung erst nach 2 Monaten beginnt oder der Mitarbeiter macht unbezahlte Ferien), kann er mittels Abredeversicherung seinen Versicherungsschutz um bis zu 6 Monate verlängern. Die von der Versicherung angebotenen Dienstleistungen im Falle eines Unfalls sind umfangreicher, als wenn der Nichtbetriebsunfall bei der Krankenkasse versichert wird.

#### 3.4.2 Krankentaggeldversicherung

Bei der Krankentaggeldversicherung gibt es keine Abredeversicherung, jedoch bieten viele Versicherer an, in die Einzelversicherung (Achtung, relativ teuer!) zu wechseln. Der einzige Vorteil beim direkten Wechsel: Es ist kein Gesundheitscheck notwendig.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es daher wichtig, den Mitarbeitenden auf die Thematik der Unfall- und Krankentaggeldversicherung hinzuweisen.

#### 3.4.3 Rückgabe von Arbeitswerkzeug

Manchmal wirken wir auf Wunsch unserer Kunden bei der Rückgabe von Schlüsseln, Notebooks, Mobiltelefonen etc. mit. Vor allem dann, wenn die Stimmung zwischen unseren Kunden (und Arbeitgeber) und dem Arbeitnehmer angespannt ist.

#### 3.4.4 Ausstellen vom Arbeitszeugnis

Die Formulierung von Arbeitszeugnissen kann aus der Sicht des KMU-Inhabers je nach Anspruchshaltung des austretenden Mitarbeitenden aufwendig, rechtlich anspruchsvoll und auch nervenaufreibend werden. Auch in diesen Bereichen helfen und unterstützen wir gerne.

#### 3.4.5 Schlichtung bei arbeitsrechtlichen Differenzen

Ab und zu kann es vorkommen, dass sich die Fronten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhärten. Der Gang zum Arbeitsgericht ist für einen KMU-Inhaber oft kostspielig, belastend und auch nicht immer Erfolg versprechend bei den grundsätzlich arbeitnehmerfreundlichen Gerichten. Im Auftrag unserer Kunden können wir daher auch eine schlichtende Mediationsaufgabe übernehmen, um eine befriedigende Lösung zu erzielen. Kann eine aussergerichtliche Lösung nicht erwirkt werden, können wir Kontakte zu Anwälten mit Spezialkompetenz Arbeitsrecht herstellen.

FOTO: ADOBE STOCK/VASINA NAZARENKO



### 3.5 VERTRETUNG BEI STAATLICHEN KONTROLLEN

#### 3.5.1 AHV- und SUVA-Revisionen

Von Zeit zu Zeit meldet sich ein Revisor, um die Lohnkontrollen durchzuführen. Es kommt auch vor, dass der gleiche Prüfer zeitgleich die AHV- und SUVA-Kontrolle durchführt, was aus unserer Sicht sinnvoll ist. Im Gegensatz zu früher findet keine einfache Lohnkontrolle statt, die Revisoren verlangen Einsicht in die gesamte Buchhaltung, die Herausgabe von Jahresabschlüssen und Revisionsberichten. Sie sind entsprechend verpflichtet, die verlangten Unterlagen zur Verfügung zu stellen, sofern diese vorhanden sind (wenn eine Unternehmung nicht revisionspflichtig ist, kann kein Revisionsbericht vorhanden sein). Es gibt Fälle, in der die Herausgabe der Finanzbuchhaltungsunterlagen schlicht nicht möglich ist, hier empfehlen wir Ihnen, dies dem Prüfer verständlich und schriftlich mitzuteilen, aber auch zu erklären, weshalb Ihnen dies unmöglich ist. Wir begleiten regelmässig solche Revisionen, in die-

sem Zusammenhang haben wir den direkten Kontakt mit dem Prüfer, während der Kunde im Hintergrund bleibt und uns die entsprechenden Unterlagen und allenfalls zusätzliche zustellt, welche während der Revision benötigt werden.

Für allfällige Nachbelastungen verlangt die AHV einen Jahreszins von 5 Prozent, die SUVA verzichtet bisher darauf.

#### 3.5.2 Quellensteuerkontrolle und neue Quellensteuerverordnung 2021

Auch die Steuerämter kontrollieren im Rahmen von Revisionen die Quellensteuerabrechnungen, auch in diesem Bereich vertreten wir unsere Kunden. Ab dem 1.1.2021 tritt die neue Quellensteuerverordnung in Kraft resp. muss sie umgesetzt werden. Über die entsprechenden Neuerungen und Änderungen werden wir Sie in unserem nächsten Infobulletin gerne informieren.

### 3.6 COVID-19-ENTSCHÄDIGUNGEN AUS SOZIALVERSICHERUNGEN

#### 3.6.1 Kurzarbeit

Wegen des Coronavirus respektive der staatlichen Massnahmen, welche das «gewohnte, normale Arbeiten» verunmöglichen, hat der Bundesrat entschieden, dass aufgrund der entsprechenden Unterbeschäftigung Kurzarbeit beantragt werden

kann. Der Prozess ist nicht nur komplex, sondern auch aufwendig, weshalb Vereinfachungen eingeführt wurden. Diese reduzieren den administrativen Aufwand bei der Anmeldung und Abrechnung. Im Gegensatz zur Abrechnung von normaler Kurzarbeit wird bei der Corona-Kurzar-



[www.svazurich.ch/internet/de/home/firmen/arbeitgeberkontrolle.html](http://www.svazurich.ch/internet/de/home/firmen/arbeitgeberkontrolle.html)

**Arbeitgeberkontrolle von der AHV** (siehe Infos 2.3 aus der Treuhandpraxis in unserem Infobulletin Nr. 51 vom Januar 2018).

[www.estv.admin.ch/estv/de/home/die-estv/medien/nsb-news\\_list.msg-id-70404.html](http://www.estv.admin.ch/estv/de/home/die-estv/medien/nsb-news_list.msg-id-70404.html)



[www.arbeit.swiss/se-coalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19.html](http://www.arbeit.swiss/se-coalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19.html)

[www.ahv-iv.ch/de/Corona](http://www.ahv-iv.ch/de/Corona)

[www.svazurich.ch/unsere-produkte/weitere-produkte/im-ueberblick/coronavirus-entschaedigung-erwerbsausfall/kurz-erklaert.html](http://www.svazurich.ch/unsere-produkte/weitere-produkte/im-ueberblick/coronavirus-entschaedigung-erwerbsausfall/kurz-erklaert.html)

beit das summarische Verfahren angewendet. Dies bedeutet, dass der Ausfall nicht pro Mitarbeiter entschädigt wird, sondern das Total aller Mitarbeiter (total Soll-Stunden abzüglich total Ist-Stunden). Es gibt weitere Vereinfachungen, so muss vorhandene Überzeit nicht zwangsläufig abgebaut werden, was insbesondere auf die Liquidität der Unternehmung grossen Einfluss haben kann.

Die Arbeitslosenversicherung vergütet maximal 80 Prozent des Lohnes (Lohnmaximum bei 100 Prozent = CHF 12 350.00) zzgl. Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen der 1. Säule. Aktuell müssen die Kurzarbeitsgesuche im vereinfachten Verfahren angemeldet und abgerechnet werden, dies bis 31.12.2020. Leider bewilligen die Arbeitslosenkassen resp. das Amt für Wirtschaft und Arbeit die Anträge nur für 3 Monate (September 2020 bis November 2020). Vergessen Sie nicht, rechtzeitig die Verlängerung bis 31.12.2020 zu beantragen.

### 3.6.2 EO-Entschädigungen (neu Corona-Entschädigungen)

Während bei der Kurzarbeitsentschädigung lediglich die unselbständigen (angestellten) Mitarbeiter berücksichtigt werden können, haben Selbständigerwerbende unter Umständen Anspruch auf EO-Entschädigungen. Diese müssen bei der entsprechenden Ausgleichskasse beantragt werden.

Der Bundesrat hat die Verordnung für die EO-Entschädigungen per 17.9.2020 geändert und auf unbestimmte Zeit verlängert. Der Kreis der anspruchsberechtigten Personen wurde kleiner. Jedoch muss das Parlament noch über das Covid-19-Gesetz entscheiden. Je nach Beschluss können die Leistungen rückwirkend eingefordert werden.

## 3.7 ZUSAMMENFASSUNG

Wenn es um das Personal- und Lohnmanagement sowie um Sozialversicherungen geht, muss einiges beachtet werden. Nebst den gesetzlichen Vorschriften gibt es viele weitere Aspekte, die man nicht unterschätzen darf. So können Sie sich als Arbeitgeber besser absichern, sofern Sie eine klare Lohnstruktur haben. Die Einführung neuer Mitarbeiter ist normalerweise mit Zeitaufwand und Kosten verbunden, daher lohnt es sich, in einen bestehenden Mitarbeiter zu investieren und allfällige Unzufriedenheiten zu klären und Lösungen zu finden. Diese können unterschiedlich sein (Lohnunzufriedenheit, zusätzliche Ferientage, Pauschalspesen, Geschäftshandy etc.) und es ist ratsam, darüber zu reden. Je nachdem ist es von Vorteil, wenn Sie dem Mitarbeiter bei entsprechender Leistung und/oder Ausbildung von sich aus die Wertschätzung in Form Ihrer Möglichkeiten bieten. Man muss bedenken, dass nicht jeder Mitarbeiter seine Unzufriedenheit direkt anspricht und vielleicht «die Faust im Sack» macht. Auch wenn man grundsätzlich Mitarbeitenden helfen kann, welche das direkte Gespräch suchen, könnte es sich für Sie lohnen, uns als «Coach» und Gesprächspartner beizuziehen, da bei einer allfälligen Kündigung einiges an Aufwand auf Sie zukommen kann (Ar-

beitszeugnis, allenfalls Austrittsleistungen, Suche eines neuen Mitarbeiters, Einarbeitung etc.). Bei der Lohngestaltung kann Ihnen Ihr Branchenverband helfen, teils auch die Ausgleichskassen, sofern Sie bei einer Branchenkasse angeschlossen sind. Bei Sozialversicherungsfragen, arbeitsrechtlichen Fragen, Quellensteuern und einigen anderen Aspekten können wir Sie sehr gerne beraten und begleiten. Selbstverständlich haben wir auch die Möglichkeiten, Sie im Zusammenhang mit Kurzarbeit und EO-Entschädigungen zu beraten und aktiv für Sie tätig zu sein.

Wegmann + Partner AG Treuhandgesellschaft  
August 2020

**STANDORTE**



**Wegmann+Partner AG**

Treuhandgesellschaft  
 Seestrasse 357  
 Postfach 674  
 8038 Zürich  
 Telefon 044 482 23 24  
 Telefax 044 482 78 94  
 info@wptreuhand.ch

**Rekonta Revisions AG**

Seestrasse 357  
 Postfach 674  
 8038 Zürich  
 Telefon 044 482 85 58  
 Telefax 044 482 78 94  
 info@rekonta.ch

**Dr. P. Wegmann  
 Steuer- und Rechtspraxis**

Rütiweid 4, 6340 Baar  
 Telefon 044 482 23 24  
 Telefax 044 482 78 94  
 info@wptreuhand.ch

[www.wptreuhand.ch](http://www.wptreuhand.ch)  
[www.rekonta.ch](http://www.rekonta.ch)



### **WEGMANN+PARTNER AG**

TREUHANDGESELLSCHAFT ZÜRICH

Steuerberatung und Steuerplanung  
Rechtsberatung und Rechtsvertretung  
Wirtschafts- und Unternehmensberatung  
Finanz- und Rechnungswesen  
Treuhandmandate und Verwaltungen  
Vermögens-, Vorsorge- und Nachfolgeregelungen

---



### **REKONTA REVISIONS AG**

ZUGELASSENE REVISIONSEXPERTIN ZÜRICH

Eingeschränkte Revisionen  
Spezialprüfungen  
Ordentliche Revisionen

---



### **DR. P. WEGMANN**

STEUER- UND RECHTSPRAXIS BAAR

Verwaltungsratskompetenzen  
Geschäftsleitungsaufgaben  
Stiftungsratsmandate

---



**Wegmann+Partner AG**  
Treuhandgesellschaft

Seestrasse 357 · Postfach 674  
CH-8038 Zürich

Tel +41 44 482 23 24  
info@wptreuhand.ch

Beide Firmen sind Mitglied  
von Treuhand Suisse.

Dr. iur. Peter Wegmann  
ist Mitglied von der Expert  
Suisse.

TREUHAND | SUISSE



**Rekonta Revisions AG**  
Zugelassene Revisionsexpertin

Seestrasse 357 · Postfach 674  
CH-8038 Zürich

Tel +41 44 482 85 58  
info@rekonta.ch