

INFO

Buchhaltung
Steuern
Revision
Immobilien
Unternehmensberatung
Gesellschaftsgründungen



Treuhandberater Nr. 288 Oktober 2024

Suche und Förderung von Talenten

Firmen wünschen sich die besten Angestellten. Damit sie die finden, müssen sie sich als attraktive Arbeitgeber positionieren.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Monaten geändert. Gewisse Berufsgattungen sind bereits ausgestorben und weitere werden folgen. Jobs werden neu ausgerichtet, und doch werden Firmen weiterhin existieren wollen. Heisst, sie müssen sich dahingehend verändern, dass ihre Produkte oder Entwicklungen genauso gefragt bleiben wie ihre Dienstleistungen. Dass sie dazu das passende Personal benötigen, steht ausser Frage.

Heute findet auf dem Arbeitsmarkt aber kein «Talentenkrieg» mehr statt, den es über Jahren gab, sondern es existiert ein Fachkräftemangel. Auch wenn durch die Entlassungen wieder einige Arbeitnehmende auf dem Markt sind – es bleibt schwierig für Firmen, Talente zu finden und zu halten.

In erster Linie geht es darum, dass die Unternehmen sich effektiv darüber im Klaren sein müssen, welche Jobprofile für sie in der Zukunft relevant sind, um längerfristig bestehen zu können. Dies kann ganz unterschiedliche Aspekte beinhalten, wie zum Beispiel flexible Arbeitsmodelle oder Nutzung neuester Technologien. Hinzu kommen ein attraktiver Lohn sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Was einfach klingt, ist oft schwieriger als gedacht. Viele Firmen reagieren erst, wenn die Mitarbeitenden kündigen und kein Ersatz in Sicht ist. Dabei bekunden potenzielle neue Arbeitnehmende einem Unternehmen gegenüber nur begrenzt Loyalität und Identifikation. Studien besagen, dass im Jahre 2023 mehr als 50% der Angestellten kündigen, wenn sie sich dem Unternehmen nicht zugehörig fühlen.

Die Firma wird weniger relevant, dafür gewinnt das Team, in welchem man arbeitet, an Wichtigkeit. Direkte Vorgesetzte werden so Botschafter des Unternehmens. Ein Schlüssel liegt also im Halten und Motivieren des Mittleren Kaderns. Bis sich jedoch die Angestellten auf diese Ebene motivieren können, müssen sie sich erst für das Unternehmen begeistern.

Abschliessend lässt sich sagen, dass Unternehmen, die flexibel reagieren, attraktive Arbeitsbedingungen schaffen und in die Motivation ihrer Mitarbeiter investieren, langfristig die richtigen Fachkräfte anziehen und binden können. Social-Media-Plattformen wie LinkedIn und insbesondere TikTok bieten neue Möglichkeiten, gezielt jüngere Generationen anzusprechen.

Herzliche Grüsse
Ihre STAUB Treuhand Partner AG

Bezahlte und arbeitsfreie Feiertage in der Schweiz

Die **Sonntage** sind in der Schweiz bezahlte Feiertage. Dies gilt schweizweit auch für den 1. August (Nationalfeiertag). Der **1. August** ist der **einzige** schweizweit zwingend bezahlte Feiertag.

Für die übrigen (kantonalen und kommunalen) Feiertage gilt es zu unterscheiden zwischen solchen mit Arbeitsverbot und solchen mit bzw. ohne Lohnentschädigung.

Gemäss Artikel 20a des Arbeitsgesetzes ist Sonntagsarbeit grundsätzlich unzulässig. Für Arbeiten an kantonalen Feiertagen, die dem Sonntag gleichgesetzt sind, benötigen die Betriebe einer arbeitsgesetzlichen Bewilligung für Sonntagsarbeit und eventuell auch einer Polizeierlaubnis gemäss kantonalen Ruhetagsgesetzen.

Die Kantone können höchstens **weitere 8 Feiertage** (nebst dem 1. August) dem Sonntag gleichstellen (Art. 20a Arbeitsgesetz), mit Arbeitsverbot, vorbehältlich Ausnahmebewilligung. Die konkreten Termine können je nach Kantonsteil variieren. Diese insgesamt 9 Feiertage sind für die im Monatslohn angestellten Personen bezahlt. Bei Stundenlöhnern sind die Feiertage meist im Lohn kalkuliert.

Fällt ein Feiertag auf einen **arbeitsfreien** Tag (Samstag oder Sonntag), so besteht **kein Anspruch auf Kompensation**. Gemeinde und Kantone können über diese 8 kantonalen Feiertage hinaus zusätzliche Feiertage festlegen, an denen gemäss Ruhetagsvorschriften nicht gearbeitet werden darf, allerdings grundsätzlich ohne gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht.

Gesetzliche, den **Sonntagen gleichgestellte Feiertage** sind z.B.:

Im Kanton Zürich: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit, Auffahrt, Pfingstmontag, (Bundesfeiertag), Weihnachtstag, Stephanstag.

An **lokalen** zürcherischen Feiertagen wie Sechseläuten, Fastnachtsonntag, Knabenschüssen oder Berchtoldstag besteht

ein Anspruch auf einen bezahlten (Halb-) Tag nur dann, wenn dies vereinbart ist (gemäss Einzelarbeitsvertrag, Personalreglement oder Gesamtarbeitsvertrag).

Im Kanton Schwyz: Neujahrstag, Josefsfest, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, (Bundesfeiertag), Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachtstag.

Weitere kantonale Feiertage sind im Kanton Schwyz: Dreikönigstag, Ostermontag, Pfingstmontag, Maria Empfängnis, Stephanstag. Insgesamt kennt der Kanton Schwyz damit 14 gesetzliche kantonale Feiertage. Dazu kommen je nach Lokalkolorit von den Gemeindeversammlungen bezeichnete Feiertage wie z.B. der Martinstag in der Gemeinde Schwyz (11.11.), der heilige St. Sigismund in Muotathal (1.5.), der Johannestag in Oberiberg (24.6.), der Gallustag in Morschach (16.10.), der Meinradstag in Einsiedeln (21.1.) u.a.m.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen **Sonntag**, so geht er für den Arbeitnehmer in dem Sinne verloren, als ihn der Arbeitgeber **nicht** mit einem anderen Freitag kompensieren muss, desgleichen, wenn man an einem Feiertag krank ist. Fällt ein Feiertag allerdings in **eine Ferienwoche**, so kann ihn der Arbeitnehmer später nachholen bzw. **einziehen**.

Zu allem Überfluss kennen die Kantone auch noch **besonders hohe** Feiertage, an denen gemäss den kantonalen **Ruhetagsvorschriften** verboten sind: z.B. Märkte, Tanzveranstaltungen, Betrieb von Spielsalons und (auch Selbstbedienungs-) Autowaschanlagen (im Kt. SZ) oder das Hausieren (im Kt. GR).

Kantonal unterschiedlich sind auch die Busenrahmen bei Verstössen gegen die Ruhetagsvorschriften: Bis CHF 40'000 im Kt. ZH und SG, bis CHF 50'000 im Kt. SZ, bis CHF 5'000 Kt. SO, bzw. Haft oder Busse nach kantonalem Nebenstrafrecht (AG, TG).

Ist eine solche schweizerische Vielfalt noch zeitgemäss?

Individuelle Besteuerung von Ehepaaren

Die Besteuerung von Ehepaaren wird politisch seit Jahrzehnten intensiv debattiert. Bis heute werden Ehepaare gemeinsam besteuert, was je nach Einkommensaufteilung zwischen den Ehegatten zu einer Mehr- oder Minderbelastung gegenüber unverheirateten Paaren führen kann.

Jüngste Entwicklungen

- Im Rahmen der Legislaturplanung 2019 – 2023 beauftragte eine knappe Mehrheit des Parlaments den Bundesrat, eine Gesetzesvorlage mit einem Wechsel zu einer Individualbesteuerung auszuarbeiten.
- Während der laufenden Arbeiten an diesem Gesetzgebungsprojekt wurde am 8. September 2022 die Volksinitiative «Für eine zivilstandsunabhängige Individualbesteuerung (Steuergerechtigkeits-Initiative)» eingereicht. Diese fordert eine zivilstandsunabhängige Besteuerung auf sämtlichen Staatsebenen.
- Der Bundesrat empfiehlt die Volksinitiative zur Ablehnung, stellt ihr aber das laufende Gesetzesprojekt als indirekten Gegenvorschlag gegenüber.
- Am 21. Februar 2024 hat der Bundesrat die Botschaft zur Volksinitiative und den indirekten Gegenvorschlag verabschiedet. Mit dem Wechsel von der Ehepaarbesteuerung zur Individualbesteuerung könnten die sogenannte Heiratsstrafe abgeschafft und positive Erwerbsanreize gesetzt werden. Der Bundesrat empfiehlt die Volksinitiative zugunsten des indirekten Gegenvorschlags zur Ablehnung.

Reform der Ehepaar- und Familienbesteuerung

Bei Ehepaaren werden die beiden Einkommen für die Bestimmung der Steuerbelastung zusammengezählt. Bei unverheirateten Personen ist das individuelle Einkommen massgebend. Dies führt im progressiven Einkommenssteuer-System zu Ungleichbehandlungen zwischen verheirateten und unverheirateten Personen. Dabei spielt die Einkommensaufteilung zwischen den Eheleuten eine Rolle. Bei ungleicher Einkommensaufteilung ist die

Steuerbelastung eines Ehepaars in vielen Fällen niedriger als bei einem unverheirateten Paar in gleichen wirtschaftlichen Verhältnissen. Ist die Einkommensaufteilung hingegen gleichmässig, können bei Ehepaaren auch Mehrbelastungen resultieren.

Mit dem vom Bundesrat vorgeschlagenen Bundesgesetz über die Individualbesteuerung erfolgt ein Wechsel von der gemeinsamen Besteuerung eines Ehepaars hin zu einer individuellen Besteuerung. Damit kann die zivilstandsneutrale Besteuerung erreicht und damit die bestehende Ungleichbehandlung von verheirateten und unverheirateten Personen beseitigt werden. Der Wechsel zur Individualbesteuerung verbessert die Erwerbsanreize für Zweitverdienerinnen und Zweitverdiener bei Ehepaaren, weshalb mit positiven Beschäftigungseffekten zu rechnen ist. Das hängt damit zusammen, dass bei einer Aufnahme einer zweiten Erwerbstätigkeit oder bei Erhöhung des Zweitverdienstes auf das zusätzlich verdiente Einkommen eine geringere Steuerbelastung anfällt.

Finanzielle Folgen

Der Bundesrat geht bei der Direkten Bundessteuer bezogen auf das Steuerjahr 2024 von schätzungsweise rund 1 Milliarde Schweizer Franken Mindereinnahmen aus. Die Kantone werden die Individualbesteuerung im kantonalen Recht ebenfalls umsetzen müssen. Hier hängen die finanziellen Auswirkungen von der Ausgestaltung der Reform im kantonalen Recht ab.

Wenn es dieses Mal mit der Abschaffung der steuerlichen Heiratsstrafe nicht klappt, dann kann das Thema wohl auf sehr lange Zeit vergessen werden. Mit zwei Volksinitiativen und einem Gegenvorschlag des Bundesrates sollen die Doppelverdienerhepaare entlastet werden, die heute wegen des progressiven Steuersatzes zum Teil deutlich mehr Direkte Bundessteuern bezahlen als gleichgestellte Konkubinatspaare.

Nachhaltigkeit in KMU

Seit 1. Januar 2024 gilt für Grossunternehmen in der Schweiz eine Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESG-Berichterstattung). Verbraucher wie auch Investoren legen vermehrt Wert darauf, dass Unternehmen umweltbewusst handeln und soziale Verantwortung übernehmen. Diese Anforderungen sind längst auch in der KMU-Welt angekommen. Wer sich als KMU diesem Thema annimmt, hat heute die Chance, sich als Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit zu positionieren.

Was ist Nachhaltigkeit?

Wer von Nachhaltigkeit redet, denkt oft an umweltfreundliches Handeln. Natürlich gehören die Reduzierung des Energieverbrauchs, die Nutzung erneuerbarer Energien, die Vermeidung von Abfall, die Verkürzung von Transportwegen usw. zu wichtigen Bestandteilen von nachhaltigem Handeln. Nachhaltigkeit umfasst jedoch noch viel mehr: Menschenrechte, fairer Wettbewerb, Transparenz, Gleichberechtigung und faire Arbeitsbedingungen gehören ebenso zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Neben der ökologischen und der sozialen Nachhaltigkeit sollte jedoch auch die ökonomische Nachhaltigkeit nicht ausser Acht gelassen werden. Themen wie Digitalisierung, frühzeitige Nachfolgeregelung und erfolgreiche Kommunikation können die Attraktivität von KMUs ebenfalls erhöhen, und zwar nicht nur für Kunden und Partner, sondern auch für potenzielle Arbeitnehmer und Investoren.

Schritte zur Nachhaltigkeit

Zuallererst ist im Idealfall ein Nachhaltigkeits-Team zu bestimmen. Dabei ist von Vorteil, wenn alle wesentlichen Abteilungen einer Gesellschaft vertreten sind. Wichtig ist, dass von Beginn weg Klarheit über die zu erreichenden Ziele besteht. Nachhaltigkeitsziele sollen dabei realistisch, terminiert und vor allem

messbar sein. Eine der ersten Tätigkeiten des Projektteams wird die Aufnahme der IST-Situation sein. Nur wer die Auswirkungen seines Handelns auf die Umwelt kennt, kann Prioritäten setzen. Wo lassen sich schnelle Erfolge erzielen? Welches sind die brisanten Themen? Wo sehen wir eine strategische Notwendigkeit für die Umsetzung von Massnahmen? Das alles sind Fragen, mit denen man sich auseinandersetzen muss, bevor ein Massnahmenkatalog festgelegt werden kann.

Wie wird die Nachhaltigkeit gemessen?

Was eine Wirkung haben soll, muss bewertet werden können. Nur wenn Nachhaltigkeit kontinuierlich gemessen wird, können auch rechtzeitig Ziele angepasst und notwendige Korrekturmassnahmen ergriffen werden. Um sich mit anderen Unternehmen vergleichen zu können, ist ein einheitlicher Massstab notwendig. Hierzu kann online auf diverse Reporting-Tools zugegriffen werden. Entsprechende Links finden sich beispielsweise auf der Homepage des KMU-Portals des SECO.

Fazit

Schweizer KMU sind aktuell noch nicht zu einer Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet und auch deren Überprüfung durch eine externe Revisionsstelle ist zurzeit noch nicht vorgeschrieben. Dennoch gewinnt dieses Thema auch bei kleinen und mittleren Betrieben immer mehr an Bedeutung. Nachhaltigkeit in KMU ist mittlerweile mehr als nur eine moralische Verpflichtung. Zunehmend werden nachhaltige Praktiken in die Geschäftsstrategie integriert um auch wirtschaftlich erfolgreicher zu sein. Es macht also durchaus Sinn, sich mit dieser Thematik vorzeitig auseinanderzusetzen.