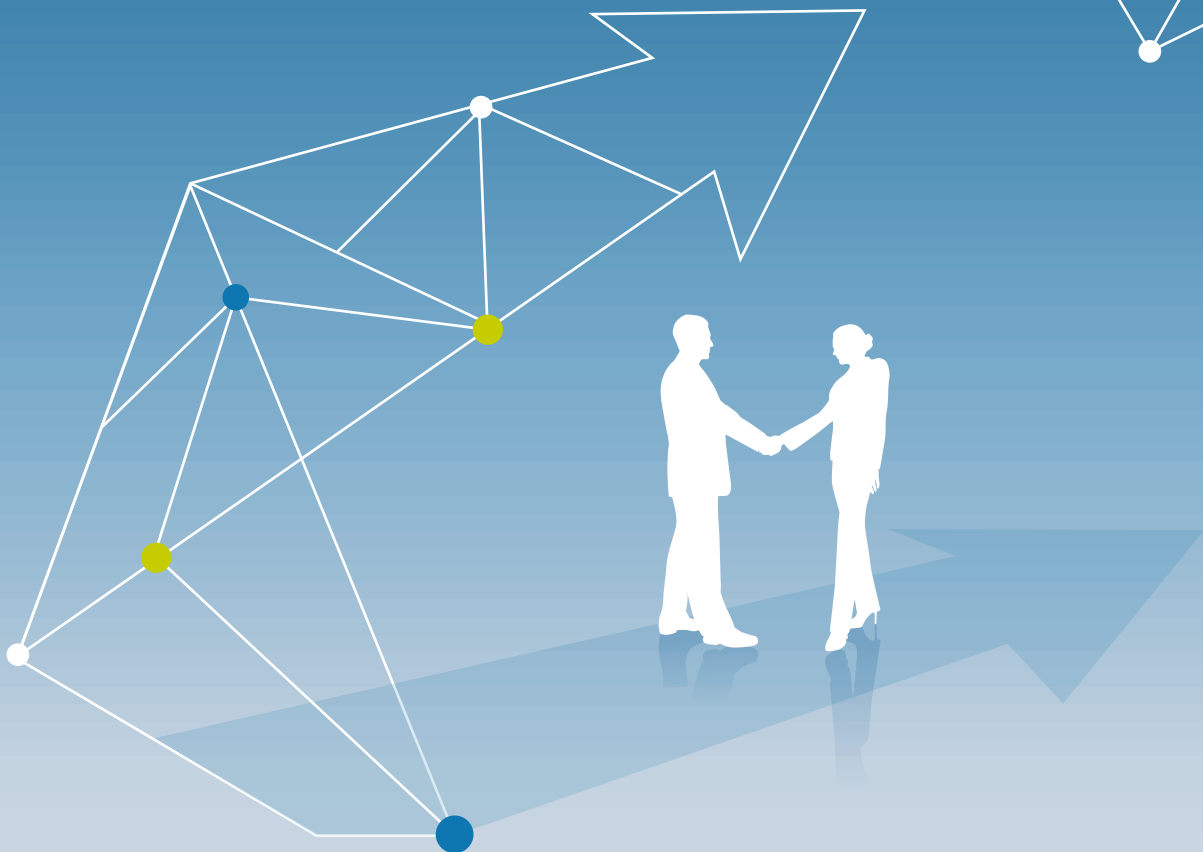


# info

2024 | Dezember

truvag

Treuhand. Immobilien.



## Nachfolgeplanung meistern: Komplexität verstehen und Zukunft sichern

Die Übergabe eines Unternehmens ist ein entscheidender Schritt, der weitreichende Konsequenzen für alle Involvierten hat. Oft wird die Komplexität dieses Prozesses unterschätzt, was zu unerwarteten Herausforderungen führen kann. Die folgenden Ausführungen beleuchten die Vielschichtigkeit der Nachfolgeplanung und zeigen Wege auf, wie Sie diesen Prozess erfolgreich gestalten können. [WEITER AUF SEITE 2](#) >

## ➤ FORTSETZUNG

Nachfolgeplanung meistern: Komplexität verstehen und Zukunft sichern

### AUTOREN



Philipp Steinmann

philipp.steinmann@truvag.ch  
MSc Business Administration  
dipl. Wirtschaftsprüfer  
zugelassener Revisionsexperte



Patrick Tschan

patrick.tschan@truvag.ch  
MSc Business Administration  
Banking & Finance

### Verschiedene Facetten

Die Nachfolgeplanung ist weit mehr als nur die Übertragung der Geschäftsführung oder der Eigentumsanteile. Sie umfasst rechtliche Rahmenbedingungen, steuerliche Optimierungen, betriebswirtschaftliche Strategien und persönliche Ziele.

Dabei spielen auch die Sicherung von unternehmerischem Wissen, die Vermittlung und Weitergabe der Unternehmenskultur sowie die strategische Ausrichtung der Unternehmung eine entscheidende Rolle. Familieninterne Dynamiken, Mitarbeiterbindung und Kundenbeziehungen sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Die erfolgreiche Nachfolgeplanung erfordert die ganzheitliche Betrachtung aller relevanten Aspekte, damit der Übergabeprozess mit möglichst wenig Reibungsflächen gestaltet und erfolgreich abgewickelt werden kann. So kann der langfristige Fortbestand des Unternehmens gesichert werden, was auch aus volkswirtschaftlicher Sicht äusserst wertvoll ist.

### Nutzung von Chancen dank Vorsprung

Eine frühzeitige und gut durchdachte Nachfolgeplanung eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, Ihr Unternehmen für die Zukunft zu stärken. Sie haben die Chance, Unternehmenswerte und -kultur aktiv an die nächste Führungsgeneration weiterzugeben und so die strategischen Weichen zu stellen, damit neue Marktchancen genutzt und Innovationen vorangetrieben werden können. Nachfolgend werden die dabei wesentlichen Schlüsselfaktoren kurz beschrieben.

Indem Sie diese Faktoren berücksichtigen, erhöhen Sie die Chancen für eine erfolgreiche und damit nachhaltige Unternehmensübergabe. Die frühzeitige Nachfolgeplanung ist eine unternehmerische Pflicht, verbunden mit der einmaligen Gelegenheit, Ihr Lebenswerk für die Zukunft zu sichern.

**Nachfolgereife.** Das Unternehmen muss für die Übergabe vorbereitet werden. Dies erfordert möglicherweise eine rechtliche Umstrukturierung und/oder eine «Verschlankung» des Unternehmens. Der Verkauf oder die Abspaltung von nicht betriebsnotwendiger Substanz machen das Unternehmen «leichter» und erhöhen die Übergabechancen. Prozesse und Strukturen sollten optimiert werden, damit das Unternehmen durch die neuen Eigentümer effizient weitergeführt werden kann.

**Nachfolgesuche.** Oft ist unklar, wer die Nachfolge antreten kann oder soll. In Zusammenarbeit mit dem Eigentümer ist der ideale Nachfolger mit einem strukturierten Suchprozess zu evaluieren. Auch wenn der Nachfolger bereits feststeht, ist es ganz wichtig, dass die gegenseitigen Erwartungen und Vorstellungen abgeglichen und klärende Gespräche geführt werden.

**Kaufpreisbestimmung und Administratives.** Die Einigung über den Kaufpreis ist essenziell. Eine fundierte Unternehmensbewertung ermöglicht konstruktive Verkaufs- und Preisverhandlungen mit potenziellen Käufern. Darüber hinaus gilt es Formalitäten wie Geheimhaltungsvereinbarungen (NDA), Absichtserklärungen (LOI), Aktionärsbindungsverträge (ABV) sowie schlussendlich dann den eigentlichen Kaufvertrag auszuarbeiten und abzuschliessen.

**Persönliche Vorsorge.** Ein wesentlicher Teil der Nachfolgeplanung ist die persönliche Vorsorge des Unternehmers. Wie wird der Lebensunterhalt nach der Firmenübergabe gesichert? Welche Rolle spielt der Verkaufserlös in der Zukunftsplanung? Zudem sind auch wichtige rechtliche Absicherungen wie Vorsorgeauftrag, Patientenverfügung, Ehe- und Erbvertrag oder Testament frühzeitig zu besprechen und verbindlich zu regeln.

### Nachfolgecheck: Ihr erster Schritt zur erfolgreichen Übergabe

Um Sie bei diesem komplexen Prozess zu unterstützen, hat die Truvag den Nachfolgecheck entwickelt. Dieses kostenlose Tool ermöglicht Ihnen eine umfassende Ersteinschätzung Ihrer persönlichen Ausgangslage rund um den anstehenden Nachfolgeprozess. Durch den Nachfolgecheck erhalten Sie einen wertvollen Überblick über die Herausforderungen und Möglichkeiten Ihrer Nachfolgeplanung. Er hilft Ihnen, frühzeitig die richtigen Weichen zu stellen und mögliche Fallstricke zu vermeiden.



#### VORTEILE TRUVAG-NACHFOLGECHECK

- ✓ **Detaillierte Analyse.** Identifizierung der wichtigsten Handlungsfelder in Ihrer Nachfolgeplanung.
- ✓ **Konkrete Empfehlungen.** Massgeschneiderte Vorschläge für die nächsten Schritte.
- ✓ **Orientierungshilfe.** Ein klarer Fahrplan, der als Leitplanke für den weiteren Prozess dient.

### FAZIT

Die Nachfolgeplanung ist ein komplexer, aber unvermeidbarer Prozess, bei dem jeder Unternehmer schlussendlich selbst entscheidet, ob er diesen erfolgreich durchlaufen will. Mit der richtigen Vorbereitung und dank professioneller Unterstützung können auch Sie sicherstellen, dass Ihr Lebenswerk erfolgreich in andere Hände übergeht. Nutzen Sie unseren kostenlosen Nachfolgecheck als ersten Schritt, um Ihre Unternehmenszukunft zu sichern und den Übergabeprozess proaktiv zu gestalten. ●

# Immobilien-Lebenszyklus – Auswirkung auf Wert und Preis

## AUTOREN



Stefan Müller

stefan.mueller@truvag.ch  
Immobilien-Bewerter FA  
Techn. Kaufmann FA



Adelina Bürgler

adelina.buergler@truvag.ch  
Innenarchitektin HF, CAS Innenarchitektur  
CAS Energie in der Gebäudeerneuerung  
GEAK Expertin

Die Lebenszykluskosten einer Immobilie werden von vielen Eigentümern unterschätzt. Für den Betrieb, die Instandhaltung und die Sanierungen während der gesamten Lebensdauer der Immobilien wird im Vergleich zu den reinen Baukosten ein

Vielfaches an Kapital benötigt. Die regelmässige Planung und Umsetzung von Sanierungsmassnahmen sind wichtig, will man hohe Folgekosten vermeiden. Ein guter Modernisierungsplan ist der Schlüssel, um den Überblick über den Sanierungsbedarf zu behalten. Auch aus steuerlicher Sicht lohnt sich die Sanierungsplanung. Unsere Experten unterstützen Sie nicht nur bei den erwähnten Themen, sondern wissen auch, welche Fördergelder für Sanierungen beantragt werden können.

## Investitionen lohnen sich

Die fundierte Sanierungsplanung trägt dazu bei, den Wert der Immobilie langfristig zu erhalten. Gut geplante Sanierungs- und Instandhaltungsmassnahmen wirken sich positiv auf den Wert und somit auch auf einen allfälligen Verkaufspreis der Immobilie aus. Es versteht sich von selbst, dass eine Immobilie in gutem Zustand um einiges besser verkauft werden kann. Bei einer überdurchschnittlichen Ausstattung, etwa durch hochwertige Küchen oder moderne Badezimmer, lohnen sich Investitionen erst recht. ●

## IMMOBILIEN-LEBENSZYKLUS

**1 Wert erhalten.** Eine Immobilie benötigt – ähnlich wie ein Auto – regelmässige Pflege, um ihren Wert zu erhalten. Ohne Instandhaltung verliert sie langfristig an Wert, was sich auch im Verkaufspreis niederschlägt. Für die Planung zukünftiger Unterhaltskosten ist es entscheidend, die Lebensdauer einzelner Bauelemente zu kennen. Nur so lässt sich abschätzen, wann Renovationen oder gar komplette Erneuerungen notwendig sind und welche Kosten diese auslösen werden.

**2 Sanierungen planen.** Regelmässige Investitionen und eine durchdachte Planung helfen, die Immobilie in einem guten Zustand zu halten. Immobilien sind häufig langfristige Kapitalanlagen, die mehrere Jahrzehnte gehalten werden und idealerweise eine kontinuierliche Rendite abwerfen. Ihre Lebensdauer setzt sich aus Komponenten mit unterschiedlichen Unterhaltsintervallen und Erneuerungszyklen zusammen. Diese variieren je nach Bauelement. Die diesbezügliche vorausschauende Planung der anfallenden Investitionen ist für Eigentümer unerlässlich. Wer nicht oder falsch plant, riskiert überdurchschnittlich hohe Sanierungskosten mit negativer Auswirkung auf die Rendite und den Wert des Gebäudes.

**3 Rückstellungen bilden.** Es wird empfohlen, jährlich 1% bis 1.5% des Neuwertes des Gebäudes als Rückstellung beiseitezulegen. Diese Rücklagen verhindern, dass das notwendige Kapital für die im Laufe der Zeit anstehenden Sanierungen im gegebenen Zeitpunkt fehlt. Für die korrekte Ermittlung des Sanierungsbedarfs ist eine Zustandsanalyse wertvoll, mit welcher der Sanierungsbedarf auch auf der Zeitachse eingeschätzt und budgetiert werden kann. Dabei spielt die Restlebensdauer der Bauteile eine wichtige Rolle. Doch wie lange halten die verschiedenen Bauteile einer Immobilie?

**4 Restlebensdauer ermitteln.** Eine genaue Analyse der Bausubstanz gibt Aufschluss darüber, welche Bauteile wann saniert werden müssen. Beim Erwerb oder der Übernahme einer Immobilie, ob Neubau oder Altbau, ist es ratsam, auch den Sanierungsbedarf zu ermitteln.

## LEBENSDAUERTABELLE

Der Hauseigentümerverband (HEV) hat gemeinsam mit dem Mieterinnen- und Mieterverband (MV) eine Lebensdauertabelle erstellt. Diese ist als Orientierungshilfe wertvoll. Hier ein paar Beispiele für Lebensdauer und Unterhaltsintervalle von wichtigen Bauteilen:

	Lebensdauer	Unterhaltsintervall
Bodenheizung	30 Jahre	jährlich
Abwasserleitungen	50 Jahre	alle 5 Jahre
Ziegeldach	50 Jahre	jährlich
Kunststofffenster	25 Jahre	alle 6–8 Jahre
Holzfenster	30 Jahre	alle 10 Jahre
Lamellenstoren	25 Jahre	alle 7–8 Jahre



# Mehrwert durch digitale Tools in der Personaladministration

Die strategische Ausrichtung als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt gilt als Kernaufgabe des Personalmanagements. Arbeitnehmende haben gegenwärtig die Qual der Wahl – sie können auswählen. In diesem Umfeld ist es für Unternehmen wichtig, sich auf ihre Stärken zu konzentrieren und diese auch aktiv zu kommunizieren, um «die richtigen» Mitarbeitenden zu finden und zu halten.

## AUTOREN



Dominik Schnider

dominik.schnider@truvag.ch  
BSc Business Administration



Daniel Büttiker

daniel.buettiker@truvag.ch  
dipl. Treuhandexperte  
zugelassener Revisor

## Herausforderungen als Arbeitgeber

Die verschiedenen administrativen Tätigkeiten beanspruchen über 60% der dem Personalmanagement zur Verfügung stehenden Arbeitszeit. Diese beinhalten beispielsweise die Mitarbeiterrekrutierung, bei der diverse Daten für die Entscheidungsprozesse der Vorgesetzten aufzubereiten sind. Dazu kommen die Organisation und die Koordination eines qualitativ guten und dadurch nachhaltigen Einführungsprozesses (Onboarding), welche einerseits viel Zeit beanspruchen und andererseits ist hier wichtig, dass nichts vergessen geht. Das Thema Mitarbeiterentwicklung, welches aus strategischer Sicht im aktuellen Arbeitsmarkt noch wichtiger geworden ist, kommt oft zu kurz. Auch steht häufig zu wenig Zeit zur Verfügung, um sich mit flexiblen Arbeitsmodellen (New Work) oder der Mitarbeiterbindung auseinanderzusetzen.

## Unterstützung durch digitale Hilfsmittel

Die Abacus HR-Tools unterstützen dabei das Personalmanagement, effizienter zu werden und die Daten und Prozesse im Personalbereich strukturierter zu bearbeiten. Viele Aufgaben beim On- und Offboarding von Mitarbeitenden sind repetitiv und können daher leicht standardisiert werden. Hier setzen die Tools von Abacus an. Unternehmen, welche bereits die Lohnbuchhaltung und das MyAbacus-Mitarbeiterportal im Einsatz haben, können die entsprechenden Module wie das Bewerbermanagement, Arbeitszeugnisse, Mitarbeitergespräche, digitales Mitarbeiterdossier oder die digitale Spesen- und Zeiterfassung als Ergänzung nutzen. Die erwähnten Module bauen auf MyAbacus auf, wodurch das Unternehmen die Prozessoptimierung individuell definieren kann. Die so freiwerdende Zeit eröffnet dem Personalmanagement die Chance, sich auch um die anstehenden strategischen Aufgaben angemessen zu kümmern.

ABACUS

Optimale  
Zusammen-  
arbeit im  
Team

### LOHNBUCHHALTUNG

- Personalstamm
- Lohnverarbeitung
- Übermittlung mit ELM 4.0/5.0
- Controlling/Budgetierung

### ZEITERFASSUNG

- Einsatzplanung
- Erfassung
- Kontrolle/Absenzen
- Berechnung

### SPESEMANAGEMENT

- Erfassung
- Freigabe
- Auswertung
- Verarbeitung

### HUMAN RESOURCES

- Onboarding
- Personaladministration
- Personalentwicklung
- Offboarding

**Human Resources.** Der Fokus der HR-Lösungen von Abacus liegt in der vernetzten Zusammenarbeit der verschiedenen Anspruchsgruppen. Entscheidungsträger können im Bewerbermanagement die eingegangenen Bewerbungsdossiers beurteilen und kommentieren. Die Informationen sind für weitere involvierte Personen verfügbar, da die Daten zentral und digital im System abgelegt werden. Jederzeit kann der Status sowie der Verlauf des Bewerbungsprozesses eingesehen werden.

**Mitarbeitergespräch.** Vorgesetzte und Mitarbeitende können anhand eines digitalen Bewertungsbogens die Leistungen und Kompetenzen beurteilen. Zugriffsrechte und Prozesse regeln den Ablauf der Beurteilung. Zielvereinbarungen und Massnahmen, welche zur Mitarbeiterentwicklung beitragen, können auf derselben Plattform definiert werden. Mitarbeitende und Vorgesetzte führen das Gespräch digital durch und sämtliche Daten und Beschlüsse sind jederzeit auf dem MyAbacus-Mitarbeiterportal einsehbar und werden dort archiviert.

**Spesenmanagement.** Spesenbelege können ganz einfach über die AbaClik-App via Smartphone erfasst und in die Abacus Business Software übertragen werden. Der Freigabeprozess gilt mit bis zu drei Instanzen für Vorgesetzte, HR-Verantwortliche und für die Geschäftsleitung als Kontrollinstrument. Die Spesen werden nach der Freigabe über die Lohnbuchhaltung vergütet und in der Finanzbuchhaltung automatisch verbucht. Der digitale Beleg, welcher durch den Mitarbeitenden erfasst wurde, wird direkt auf der Buchung revisionstauglich abgelegt.

## FAZIT

Mit der Digitalisierung der HR-Prozesse wird das Personalmanagement entlastet. Den Vorgesetzten steht gleichzeitig ein wertvolles Führungsinstrument zur Verfügung, welches ihnen erlaubt, gezielter auf Mitarbeiterbedürfnisse einzugehen und im veränderten Arbeitsmarkt proaktiv zu agieren. Mit Abacus Human Resources wird sichergestellt, dass die Prozesse im Unternehmen einheitlich ablaufen, die Personenabhängigkeit im HR abnimmt und die Bearbeitungsqualität nachhaltig hoch bleibt. Zudem sind die Daten digital so strukturiert und abgelegt, dass der Mitarbeitende jederzeit Zugriff auf sein Personal-dossier hat, was viele Rückfragen beim HR erübrigt, und der Arbeitgeber die neuen Datenschutzerfordernungen bezüglich Datenhaltung jederzeit erfüllen kann. Der grösste Mehrwert für das Unternehmen ergibt sich aus der Zusammenarbeitskultur unter den verschiedenen Anspruchsgruppen, welche die integrale Lösung von Abacus ermöglicht. Machen auch Sie den nächsten Schritt – wir unterstützen Sie gerne dabei. ●



# Gesetzliche Änderungen ab 1. Januar 2025

## Luzerner Steuergesetz-Revision

Mit der Steuergesetzrevision will der Kanton Luzern seine Attraktivität erhalten. Die Steuerentlastungen sollen teilweise mit Mehreinnahmen aus der OECD-Mindestbesteuerung kompensiert werden. Per 01.01.2025 treten im Kanton Luzern Steuerentlastungen in Kraft.



Daniel Linggi

daniel.linggi@truvag.ch  
BSc Betriebsökonomie  
Immobilien, MAS FH in Swiss  
and International Taxation  
MAS FH in MWST/VAT

**Natürliche Personen.** Für diese wird ein neuer Sozialabzug eingeführt, von welchem Personen und Familien mit tiefen und mittleren Einkommen (Alleinstehende bis CHF 50'000 und Familien bis CHF 80'000 Reineinkommen) profitieren sollen. Weiter wird der steuerlich zulässige Abzug für Kinderfremdbetreuungskosten auf CHF 20'000 pro Kind (bisher CHF 5'000) erhöht sowie der Kinderabzug leicht angehoben (auf CHF 8'000, bisher CHF 6'700 bzw. CHF 7'200 je nach Alter des Kindes). Schliesslich wird der Abzug für Eigenbetreuung der Kinder von bisher CHF 1'100 auf CHF 2'000 angehoben. Zudem wird die Steuerbelastung auf Kapitalauszahlungen aus Vorsorge in zwei Schritten gesenkt. Für die Jahre 2025, 2026 und 2027 beträgt der einfache Steuersatz 0.5% für die ersten CHF 40'000 und 1.4% ab CHF 40'000. Ab dem Jahr 2028 wird der Steuersatz für Kapitaleistungen aus Vorsorge über CHF 40'000 voraussichtlich auf 1% gesenkt. Damit wird Luzern im kantonalen Vergleich eine sehr tiefe Besteuerung auf Kapitaleistungen aus Vorsorge haben.

**Juristische Personen.** Hier wird die Kapitalsteuer massgebend reduziert, und zwar wird diese für die Jahre 2025 bis 2027 auf 0.25 Promille reduziert (bisher 0.50 Promille). Die feste

Kapitalsteuer auf Beteiligungen, Konzernforderungen und Patente bleibt weiterhin auf 0.01 Promille. Ab dem Jahr 2028 gilt eine feste Kapitalsteuer von 0.01 Promille auf dem gesamten Kapital. Zudem wird der steuerlich zulässige Abzug für Erträge aus der sogenannten Patentbox erhöht (von 10% auf 90%) und – sofern der Regierungsrat zustimmt – ein zusätzlicher Abzug für Forschungs- und Entwicklungs-Aufwände eingeführt.

## Mehrwertsteuergesetz-Teilrevision

Ziel der Teilrevision ist die Weiterentwicklung der Mehrwertsteuer. Die per 01.01.2025 in Kraft tretenden Änderungen lassen sich in die Bereiche Digitalisierung/Internationalisierung, Vereinfachungen, Steuerreduktionen und Betrugsbekämpfung unterteilen.

Hauptbestandteil der Teilrevision ist die sogenannte Plattformbesteuerung. Neu werden Verkäufe von Gegenständen, die über Online-Versandhandelsplattformen abgewickelt werden, mehrwertsteuerlich der Plattform zugerechnet. Unternehmen, die Produkte über elektronische Plattformen vertreiben, sollten abklären, ob die Plattform von den neuen Regelungen betroffen ist und wie sie diese umsetzt, damit die mehrwertsteuerliche Abwicklung der Verkäufe korrekt abgestimmt ist. Aber auch für die übrigen Mehrwertsteuerpflichtigen hält die Teilrevision einige Änderungen parat. So ergeben sich für Anwender der Saldosteuerersatzmethode zahlreiche «Vereinfachungen» und Änderungen.

Für gewisse Mehrwertsteuerpflichtige soll es möglich werden, die MWST jährlich abzurechnen. Weiter werden neue MWST-Ausnahmen (in den Branchen Reisebüros, Kultur, Heilbehandlungen, Spitex, Anbieten von Anlagegruppen und Anlagestiftungen) sowie eine neue Reduktion des MWST-Satzes (Produkte der Monatshygiene) eingeführt. ●

## AHV/IV/EO/ Familienzulagen/BVG

Die AHV/IV-Renten werden per 01.01.2025 erhöht. Die Minimalrente steigt um CHF 35 von CHF 1'225 auf CHF 1'260 pro Monat, die Maximalrente von CHF 2'450 auf CHF 2'520 (Beträge bei voller Beitragsdauer). Diese Erhöhung hat Auswirkungen auf die Mindestbeiträge der Selbstständigerwerbenden und der Nichterwerbstätigen für die AHV, IV und EO sowie die freiwillige AHV/IV. Ebenfalls hat es Auswirkungen auf die Grenzbeträge in der beruflichen Vorsorge sowie auf die Maximalbeträge in der Säule 3a. Die neuen Grenzbeträge sind auf unserem Sozialversicherungs-Kennzahlenblatt ersichtlich.



Urs Koller

urs.koller@truvag.ch  
Treuhand FA  
Sozialversicherungsfachmann FA

**Beiträge.** In Betrieben, nicht aber in Privathaushalten, sind geringfügige Löhne nicht beitragspflichtig. Es handelt sich um Lohnzahlungen von bisher maximal CHF 2'300 pro Jahr und Arbeitgeber. Ab 01.01.2025 wird dieser Ansatz auf CHF 2'500 erhöht. Auf Verlangen der Arbeitnehmenden muss der Arbeitgeber aber abrechnen.

**Mindestansätze der Familienzulagen.** Die Beträge der Kinder- und Ausbildungszulagen werden per 01.01.2025 angehoben. Die Kinderzulage wird von CHF 200 auf CHF 215 pro Monat und die Ausbildungszulage von CHF 250 auf CHF 268 erhöht. Es handelt sich um die erste Anpassung seit Inkrafttreten des Familienzulagengesetzes im Jahr 2009. Wir empfehlen, die ab 01.01.2025 geltenden Änderungen in der Lohnbuchhaltung zu berücksichtigen.

**Berufliche Vorsorge.** Der Mindestzinssatz bleibt auch im kommenden Jahr bei 1.25%. ●

Sozialversicherungs-Kennzahlen ab 01.01.2025

	01.01.2024	01.01.2025
<b>Staatliche Sozialversicherungen (1. Säule)</b>		
Minimale Monatsrente	1'225	1'260
Maximale Monatsrente	2'450	2'520
<b>Berufliche Vorsorge (2. Säule)</b>		
Minimale Monatsbeiträge (Selbstständig)	1'200	1'250
Maximale Monatsbeiträge (Selbstständig)	2'300	2'500
<b>Berufliche Vorsorge (3. Säule)</b>		
Minimale Monatsbeiträge (Selbstständig)	1'200	1'250
Maximale Monatsbeiträge (Selbstständig)	2'300	2'500

Die neuen Grenzbeträge entnehmen Sie unserem Factsheet

# Gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht – und ist das Arztzeugnis «sakrosankt»?

**Es gilt: Ohne Arbeit kein Lohn.**

**Art. 324a OR statuiert aber diese Ausnahme:**

«Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten.»

Nebst Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers selbst kann aber auch jene seines Kindes darunterfallen, wenn er es nicht in die Betreuung (Krippe, Kindergarten, Schule) geben kann. Aber nur, solange er für die Suche einer Ersatzlösung benötigt (max. drei Tage). Gewöhnlich wird bei Arbeitsunfähigkeit ab dem dritten Tag ein Arztzeugnis verlangt. Doch ein solches ist leicht beschafft, denn diese werden von Ärzten teils sehr freizügig ausgestellt.

**AUTOR**



**Reto Näf**

**reto.naef@truvag.swiss**  
dipl. Treuhandexperte  
zugelassener Revisionsexperte  
Truvag St. Gallen

## Lohnfortzahlung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeitenden aufzukommen, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert oder von Anfang an für mehr als drei Monate eingegangen worden ist. Die Dauer der Lohnfortzahlung hängt von der Anzahl der Dienstjahre ab. Die Kosten werden meist von Versicherungen übernommen, aber oft erst nach einer Karenzfrist, die im Krankheitsfall mehrere Monate betragen und für den Arbeitgeber finanziell schmerzlich sein kann.

## Un- oder selbstverschuldete Verhinderung?

Die Lohnfortzahlung ist also nur bei unverschuldeter Abwesenheit geschuldet. Wann gilt eine Abwesenheit als selbstverschuldet? Das Arztzeugnis gibt den Grund wie Krankheit oder Unfall und den Grad der Arbeitsunfähigkeit sowie deren Dauer an, lässt aber die Frage, un- oder selbstverschuldet oft unbeantwortet.

Das Arztzeugnis lässt Fragen offen

## Vertrauensarzt hinzuziehen?

Was also tun, wenn die Vermutung besteht, das Fernbleiben sei nicht unverschuldet und man dem vorgelegten Arztzeugnis nicht traut? Absenzen nach Unfällen bei Sportarten – auch Risikosportarten – gelten grundsätzlich als unverschuldet. Doch nicht selten werden Mitarbeitende nach Aussprechen einer Kündigung krank. Unverschuldet? Oder es zeigt sich, dass in der Abwesenheit eine Schönheitsoperation vorgenommen wurde. Unverschuldet? Nur medizinisch notwendige oder ärztlich empfohlene Eingriffe gelten als unverschuldet.

Dem Arbeitgeber steht es frei, zu seinen Lasten den Arbeitnehmer zu einem Vertrauensarzt seiner Wahl zu bestellen. Es müssen aber Anhaltspunkte vorliegen, die berechtigte Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses aufkommen lassen, wie zum Beispiel:

- wenn der Mitarbeitende trotz Arbeitsunfähigkeit bei Freizeitaktivitäten angetroffen wird
- wenn es Auffälligkeiten betreffend Zeitpunkt, Häufigkeit und Dauer gibt, z. B. unmittelbar nach erfolgter Kündigung
- bei häufigen Arztwechseln (bei langer Krankheitsdauer)
- bei übermässig rückdatierten, unleserlichen oder sich widersprechenden Arztzeugnissen

Leistet der Arbeitnehmer der Aufforderung keine Folge, kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung einstellen. Dies sollte dem Mitarbeitenden unbedingt zuvor schriftlich angedroht werden. Der Vertrauensarzt ist aber auch an das Arztgeheimnis gebunden und darf dem Arbeitgeber keine Diagnose bekanntgeben. Als Ergebnis der Untersuchung darf er nur den Grad, die vermutete Dauer und die Art der Arbeitsunfähigkeit, alternative Einsatzmöglichkeiten, den Kausalzusammenhang mit einer früheren Krankheit oder eines Unfalls herausgeben oder die Frage beantworten, ob die allfällige Beschäftigung andere Mitarbeitende gefährden würde. Er bestätigt oder dementiert also mehr oder weniger nur das vorliegende Arztzeugnis.

## FAZIT

Die Frage, ob die Abwesenheit un- oder selbstverschuldet ist, wird womöglich trotz Beizug eines Vertrauensarztes nicht beantwortet. Wir empfehlen den Unternehmern deshalb einen vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang mit ihren Mitarbeitenden zu pflegen. So kommen die tatsächlichen Gründe einer Abwesenheit eher zu Tage und es kann nach beidseitig akzeptierten Lösungen gesucht und der Friede gewahrt werden. Wo dies nicht möglich ist, und die berechtigten Zweifel bestehen bleiben, können diese auch auf der Meldung an die Versicherer angegeben werden. Dadurch werden womöglich genauere Abklärungen ausgelöst, bevor als letzte Möglichkeit ein Vertrauensarzt hinzugezogen werden könnte.

Wir beraten und unterstützen Sie gerne bei kniffligen Fällen. Treten Sie frühzeitig mit uns in Kontakt. ●

## Truvag Treuhand und Revisions AG

Bionstrasse 5 | 9015 St. Gallen | +41 71 282 10 80  
www.truvag.swiss | info@truvag.swiss