TREUHAND | SUISSE

UP|DATE

SEPTEMBER 2025

MÖSLER TREUHAND

Mösler Treuhand AG
Bahnhofstrasse 12
CH-8583 Sulgen
Telefon +41 71 6333300
info@moeslertreuhand.ch
www.moeslertreuhand.ch

Inhalt

– Trend zur Teilzeitarbeit: Finanzielle Engpässe im Alter
– Konkursmissbrauch: Schärfere Massnahmen
– Personalreglement: Das Fundament für klare Arbeitsverhältnisse

Trend zur Teilzeitarbeit

Finanzielle Engpässe im Alter

Immer mehr Arbeitnehmer reduzieren ihr Arbeitspensum aus eigenem Antrieb. Wir richten den Blick auf die langfristigen finanziellen Auswirkungen, denen man in jüngeren Jahren nicht unbedingt die nötige Aufmerksamkeit schenkt. Kurz: Wer wenig einbezahlt, hat später auch (zu) wenig.

Fangen wir am Ende an. Mit dem Übergang in die Pensionierung verändert sich die Einkommenssituation für die meisten Menschen deutlich. Entscheidend ist nun die Frage, was an Rentenansprüchen und Vorsorgeguthaben vorhanden ist. Oder anders gesagt – was man in den vorangegangenen Jahrzehnten in die Vorsorgetöpfe der ersten, zweiten und dritten Säule einbezahlt hat. Das hat viel mit der Höhe des Erwerbseinkommens zu tun, das man während seiner Berufstätigkeit erzielt hat.

Erste Säule: AHV, IV, EO

Wer im Angestelltenverhältnis tätig ist, kennt die Lohnabzüge. Sie werden auf der Lohnabrechnung ausgewiesen. So werden dem Arbeitnehmer für die 1. Säule (AHV, IV, EO) 5,3 Prozent des Bruttolohns abgezogen. Nochmals den gleichen Betrag bezahlt der Arbeitgeber ein. Naturgemäss sind die so getätigten Einzahlungen in die Altersvorsorge bei geringem Einkommen und/oder bei Teilzeitarbeit unter dem Strich tiefer. Dies wirkt sich auf lange Sicht ganz direkt auf die Höhe der AHV-Rente aus, auf die man nach der Pensionierung Anrecht hat. Für die Berechnung des tatsächlichen Betrags sind die Einzahlungen massgeblich, die man während seines Erwerbslebens getätigt hat. Die daraus resultierende Spanne ist sehr gross. So beträgt die jährliche Maximalrente im Moment 2520 Franken pro Monat, die Minimalrente aber nur 1260 Franken, also die Hälfte.

Zweite Säule: Berufliche Vorsorge

Mit dem 25. Lebensjahr setzt für Arbeitnehmer im Angestelltenverhältnis das Alterssparen im Rahmen der beruflichen Vorsorge ein. Von da an geht ein prozentualer Anteil des «koordinierten Lohns» als Sparbeitrag in die 2. Säule. Bezahlt werden diese BVG-Beiträge mindestens zur Hälfte durch den Arbeitgeber, die andere Hälfte wird dem Arbeitnehmer direkt vom Lohn abgezogen. Gewisse Arbeitgeber bezahlen mehr als die Hälfte, das bleibt ihnen überlassen. Hier gibt es eine doppelte Krux zu beachten. Erstens gibt es eine Eintrittsschwelle. Erst ab einem Lohn von 22 680 Franken (Wert für 2025) wird man in die berufliche Vorsorge aufgenommen. Zweitens werden nur

diejenigen Lohnanteile berücksichtigt, die über dem bereits erwähnten koordinierten Lohn liegen. Der Wert dafür liegt für das Jahr 2025 bei 26 460 Franken. Nur die Lohnanteile, die über dieser Schwelle liegen, werden bei der Berechnung des Lohnabzugs berücksichtigt. Bei einem Teilzeitpensum wird der Sparanteil also geringer. Es versteht sich in der Folge von selbst, dass der Spartopf der beruflichen Vorsorge dereinst bei der Pensionierung weniger gefüllt ist. Das heisst, das angesparte Kapital oder die daraus errechnete Rente fallen tiefer aus als bei einer Vollbeschäftigung. Die skizzierten Regelungen betreffen das BVG-Obligatorium. Es steht den Unternehmen frei, überobligatorisch andere Lösungen zu finden.

Besonders kritisch: Wenn jemand zwei oder drei Teilzeitjobs ausführt und jeweils unter der Eintrittsschwelle von gegenwärtig 22 680 Franken beziehungsweise dem koordinierten Lohn von 26 640 Franken bleibt, findet in der 2. Säule überhaupt kein Alterssparen statt. Das wird nach der Pensionierung mit erheblichen finanziellen Einbussen verbunden sein.

Freiwillige gebundene Vorsorge

Ein dritter Baustein für eine möglichst gute finanzielle Situation nach der Pensionierung ist die Vorsorge im Rahmen der Säule 3a. Hier können Arbeitnehmer im Angestelltenverhältnis bis zu 7258 Franken (Wert für 2025) in ein persönliches Vorsorgekonto einzahlen, dessen kumulierte und verzinste Ersparnisse sie im Umfeld der Pensionierung als Kapital wieder beziehen können. Ausserdem können sie die geleisteten jährlichen Zahlungen in der Steuererklärung vom Einkommen abziehen. Alterssparen und Steuern sparen gehen hier also Hand in Hand. Personen ohne Pensionskasse können bis zu 20 Prozent ihres Nettoerwerbseinkommens einzahlen, jedoch höchstens 36 288 Franken (Wert für 2025). Wer nun sein Vollzeitpensum auf ein Teilzeitpensum absenkt, verfügt in vielen Fällen nicht mehr über ausreichend Mittel, die für eine Einzahlung in die Säule 3a «übrig» bleiben. So entsteht – in den meisten Fällen unbewusst – eine finanzielle Lücke, die sich nach der Pensionierung bemerkbar machen wird.

Konkursmissbrauch

Schärfere Massnahmen

Das verschärfte, seit 1. Januar 2025 geltende Konkursrecht bringt Neuerungen, die sich noch nicht überall herumgesprochen haben. Wir beleuchten zwei Stolperfallen, die in der Praxis noch zu wenig Beachtung finden.

Die Konkursstatistik zeigt derzeit nach oben. Gleichzeitig gelten seit Anfang 2025 neue gesetzliche Regelungen. Sie haben zum Ziel, missbräuchliche Konkurse einzudämmen und Gläubiger besser zu schützen. Das bringt nicht nur neue Auflagen, sondern auch Verschärfungen bei zwei schon bestehenden Praktiken, bei denen fortan mehr Sorgfalt angezeigt ist.

Mantelhandel kontrollieren

Die «organisierte Firmenbestattung» wird künftig strenger überwacht, der sogenannte Mantelhandel eingeschränkt. Ein solcher liegt vor, wenn eine überschuldete Gesellschaft, die faktisch keine geschäftlichen Aktivitäten aufweist, sondern lediglich aus dem (Aktien-)Mantel besteht, einem neuen Inhaber übertragen wird. Neu muss das Handelsregisteramt aktiv werden und Unterlagen einfordern, wenn ein Verdacht auf Mantelhandel besteht. Ebenfalls neu sind die Konkursämter verpflichtet, in allen Konkursfällen, in denen Hinweise auf strafbare Handlungen vorliegen, eine Strafanzeige wegen möglichen Missbrauchs zu erstatten.

Anonym und diskret – aber zunehmend heikel: Der «Mantelhandel» wird künftig strenger überwacht.

Augen auf bei Opting-out

Aktiengesellschaften und GmbH unterliegen der Revisionspflicht. Wenn zwei der nachfolgenden Werte in zwei aufeinander folgenden Jahren überschritten werden, unterliegen sie der ordentlichen Revision: 40 Mio. Franken Umsatz, 20 Mio. Franken Bilanzsumme, 250 Mitarbeitende. Ansonsten sind sie zur eingeschränkten Revision verpflichtet. Die Ausnahme: Wenn sie zehn oder weniger Vollzeitstellen bieten, können sie auf die eingeschränkte Revision verzichten. Neu ist ein solches Opting-out allerdings nur noch für künftige Geschäftsjahre und mit Vorlegen der letzten revidierten Jahresrechnung möglich. Dies schränkt die Möglichkeiten ein, eine problematische finanzielle Situation durch den Verzicht auf die Revision im laufenden Geschäftsjahr zu verschleiern. Zusätzlich wird der Beginn des Geschäftsjahrs mit Opting-out neu im Handelsregister publiziert und ist damit öffentlich.

Personalreglement

Das Fundament für klare Arbeitsverhältnisse

Ein durchdachtes Personalreglement sorgt für Transparenz, Rechtssicherheit und Effizienz im Arbeitsalltag. Welche Vorteile bietet ein solches Reglement und was gehört hinein?

Ein Personalreglement als zentrales Instrument zur Regelung der wichtigsten Arbeitsbedingungen ist für Arbeitgeber und Mitarbeitende gleichermassen wertvoll. Einheitliche Vorgaben vermeiden Missverständnisse und vereinfachen die betriebliche Praxis. Ein Personalreglement ermöglicht es, die Arbeitsverträge schlank zu halten. Allgemein gültige Regelungen müssen nicht in jedem Vertrag nochmals aufgeführt werden. Es braucht nur noch den Hinweis auf das Personalreglement.

Klare Verhältnisse, keine Fragen mehr offen.

Was kann geregelt werden?

Ein Personalreglement sollte alle wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses abdecken. Typische Inhalte sind beispielsweise:

- Arbeitszeitmodelle, Pausenregelungen und Überstunden
- Urlaubsregelungen, unbezahlter Urlaub
- Lohnfortzahlung und Regelung bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst
- Verhalten am Arbeitsplatz, Datenschutz und Nutzung von Arbeitsmitteln
- Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit Weiterbildung oder Nebenbeschäftigungen
- Regelungen zu Absenzen, Mutterschaft, Vaterschaft und weiteren familiären Verpflichtungen
- Nebenerwerb sowie Annahme von Geschenken

Es empfiehlt sich, das Reglement klar zu strukturieren und in verständlicher Sprache zu verfassen. So ist sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden die Regelungen nachvollziehen können.

Abgrenzung zum Arbeitsvertrag

Während das Personalreglement generelle geltende Bestimmungen enthält, regelt der individuelle Arbeitsvertrag die persönlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, beispielsweise Funktion und Aufgabenbereich, Lohn und allfällige Zulagen, Beschäftigungsgrad und Arbeitsort sowie Beginn und gegebenenfalls Ende des Arbeitsverhältnisses. Wichtig ist, dass der Arbeitsvertrag auf das Personalreglement verweist und dessen Geltung ausdrücklich festhält.

Erstellen und Ändern eines Personalreglements

Bei der Ausarbeitung eines Personalreglements empfiehlt sich ein strukturiertes Vorgehen. Zunächst sollten die betrieblichen Bedürfnisse analysiert und mit den gesetzlichen Vorgaben abgeglichen werden. Die Einbindung der Mitarbeitenden oder deren Vertretung fördert die Akzeptanz und kann wertvolle Hinweise liefern.

Ein Personalreglement sollte regelmässig überprüft und an neue gesetzliche Regelungen und die betriebliche Entwicklung angepasst werden. Änderungen oder Ergänzungen des Reglements müssen schriftlich festgehalten werden. In den meisten Fällen muss man für die Gültigkeit die Zustimmung aller Mitarbeitenden einholen.

Spesenreglement als Teil des Personalreglements

Ein Spesenreglement regelt die Vergütung von Auslagen, die Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit entstehen. Es kann als eigenständiges Dokument oder als Teil des Personalreglements ausgestaltet werden. Ein transparentes Spesenreglement bietet Vorteile für beide Seiten: Es schafft Klarheit über erstattungsfähige Kosten und schützt vor steuerlichen Risiken.

Es empfiehlt sich, für das Spesenreglement die Vorlage der Schweizerischen Steuerkonferenz (SSK) zu verwenden. Dies vereinfacht und beschleunigt die Genehmigung des Reglements durch die Steuerbehörde sowie die private Steuerdeklaration für die Mitarbeitenden.

Tipps für die Praxis

Ein Personalreglement sollte stets auf die aktuellen Bedürfnisse des Unternehmens und die geltenden gesetzlichen Vorgaben abgestimmt sein. Holen Sie bei der Erstellung oder Überarbeitung rechtlichen Rat ein, um Fallstricke zu vermeiden. Kommunizieren Sie Änderungen frühzeitig und nachvollziehbar an alle Mitarbeitenden. Bewahren Sie alle Versionen des Reglements sorgfältig auf, um im Streitfall den Nachweis über Gültigkeit und Änderungen erbringen zu können.

Kurznews

Mehr Transparenz bei Mietverträgen

Ab Oktober müssen Vermieter in bestimmten Kantonen beim Abschluss neuer Mietverträge zusätzliche Angaben zum Referenzzinssatz und zur Teuerung machen.

Ab dem 1. Oktober 2025 müssen Vermieter in Kantonen mit Formularpflicht im Anfangsmietzins-Formular neben dem bisherigen Mietzins auch die zuletzt geltenden Werte des Referenzzinssatzes und des Landesindexes der Konsumentenpreise (LIK) angeben. Ziel ist es, die Transparenz bei der Festlegung von Mietpreisen zu erhöhen und Mieterinnen und Mietern eine bessere Einschätzung sowie Anfechtung des Mietzinses zu ermöglichen. Die Neuerung betrifft insbesondere Kantone mit angespanntem Wohnungsmarkt wie Zürich, Genf, Basel und Lausanne. Für Staffelmieten entfällt künftig die Pflicht zur Nutzung eines amtlichen Formulars; eine schriftliche Mitteilung ist ausreichend.

Eine Mietwohnung zu finden, ist in den grossen Städten schon schwierig genug. Neue Regeln bringen zumindest etwas mehr Transparenz rund um den Mietzins.

E-Government

Das Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeiten von EU/EFTA-Arbeitskräften lässt sich jetzt zentral über EasyGov abwickeln.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat das Online-Portal EasyGov.swiss um das Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit erweitert. Seit dem 17. März 2025 können Schweizer Arbeitgeber und ausländische Dienstleistungserbringer Meldungen für Arbeitseinsätze von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr digital über EasyGov einreichen. Die Integration verbessert die Datenqualität, vereinfacht die Übermittlung an kantonale Behörden und stärkt die Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen im Rahmen der flankierenden Massnahmen (FlaM).

Liquidationsgewinne

Der Bundesrat hebt das Dividendenverbot für Liquidationsgewinne bei Einzelunternehmen mit Covid-19-Härtefallhilfen auf.

Liquidationsgewinne von Einzelunternehmen, die Covid-19-Härtefallhilfen erhalten haben, gelten nicht mehr als Verstoss gegen das Dividendenverbot. In der Praxis hat sich gezeigt, dass dieses absolute Dividendenverbot im Fall der Liquidation von Einzelunternehmen, z. B. wegen Erreichen des Pensionsalters des Unternehmers oder der Unternehmerin, zu besonderer Betroffenheit führen kann. Die Änderung betrifft nur Einzelunternehmen und gilt seit dem 1. Mai; für Kapital- und Kollektivgesellschaften bleibt das Verbot bestehen. Die neue Regelung kann, sofern kantonal möglich, auch rückwirkend angewendet werden.

Herausgeber
TREUHAND | SUISSE Schweizerischer Treuhänderverband
Sektionen Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz, Zentralschweiz und Zürich

Erscheinungsweise: 3 × jährlich

TREUHAND | SUISSE

Druckprodukt mit finanziellem Klimabeitrag
ClimatePartner.com/12986-2505-1015

Haben Sie Fragen zu den behandelten Themen oder anderen Treuhandbelangen? Wenden Sie sich an einen Treuhandprofi und achten Sie bei der Wahl auf das Signet TREUHAND | SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

www.treuhandsuisse.ch
Schweizerischer Treuhänderverband