

Dental

MEDIZIN & ^{MÖ} ÖKONOMIE

NR. 1/20

DAS PRAXIS-BULLETIN

Schwerpunkt

Arbeitgeberimage

Seiten 6–19

Recht

**Das Arbeitszeugnis –
worauf ist zu achten?**

Jeanine Breunig-Hollinger

Seite 29

Kapitalanlage

Sustainable Investments

Raphaela Alig und Raphael Arn

Seite 33



BEHÖRDENGÄNGE

ABRECHNUNGS-
KONTROLLE &
-VERBESSERUNG

STRATEGIE

BUSINESSPLAN/
FINANZIERUNG
SICHERN

PRAXISERÖFFNUNG/ PRAXISÜBERNAHME

PRAXIS-
MANAGEMENT

MIETVERTRAGS-
VERHANDLUNGEN

PERSONALSUCHE
START-UP
VERTRÄGE

Eine Unternehmensgründung erfordert sehr viel Zeit und Fachwissen. Damit Sie sich auf Ihre Kernkompetenzen konzentrieren und der Zukunft entspannter entgegenblicken können, profitieren Sie von unserer 20-jährigen Erfahrung im Bereich der Praxiseröffnung und Praxisübernahme. Unter www.federer-partners.ch finden Sie unser gesamtes Leistungsangebot im Start-up-Bereich.



Vorwort	
Herzlich willkommen	5
Schwerpunkt	
Arbeitgeberimage	6
Dank der richtigen Vorsorgelösung zu einem guten Arbeitgeberimage	10
Boni und Benefits für Mitarbeitende ohne Steuerfolgen	16
Zahnarzt und Unternehmer	
Unabhängigkeit und Selbstbestimmung: vom Spital in die eigene Praxis	20
Marktplatz	
Praxen	24
Suche	26
Recht	
Das Arbeitszeugnis – worauf ist zu achten?	29
Kapitalanlagen und Investitionen	
Sustainable Investments	33
Fokus	
Mit geringen Investitionen die Zukunft der Praxis sichern	38
Revision der Quellensteuer	42

IMPRESSUM

Gesamtauflage* 3500

* Die Gesamtauflage kann aufgrund
der Anzahl Zahnärzte bei jeder
Ausgabe variieren.

Redaktion und Anzeigewesen:
MEDIZIN & ÖKONOMIE
Nicole Suter-Karer
Mitteldorfstrasse 3
5605 Dottikon
056 616 60 60
info@medizin-oekonomie.ch
www.medizin-oekonomie.ch

Gestaltung und Satz:
Stefanie Gehrig
www.stefaniegehrig.ch

Korrektorat:
Andrea Groh
www.andrea-groh.de

Druck:
Kromer Print AG, Lenzburg

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der gesamten
Ausgabe in der Regel die männliche Form verwendet.
Sie bezieht sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.



HERZLICH WILLKOMMEN

Nach grossen Erfolgen der MEDIZIN & ÖKONOMIE freuen wir uns, Ihnen die Erstausgabe der Dental MEDIZIN & ÖKONOMIE präsentieren zu dürfen. Die Dental MEDIZIN & ÖKONOMIE ist eine quartalsweise erscheinende Fachzeitschrift, die sich an Zahnärztinnen und Zahnärzte richtet. Ziel ist es, komplexe, für den Praxisalltag relevante Themen gut verständlich darzustellen.

Jede Ausgabe beinhaltet ein Schwerpunktthema, das von Branchenspezialisten aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet wird. Darüber hinaus werden weitere aktuelle Themen in den Rubriken «Zahnarzt und Unternehmer», «Recht», «Kapitalanlagen und Investitionen» und «Fokus» aufgegriffen.

Viel Spass beim Lesen, Inspirierenlassen und Umsetzen.

Herzlichst
Nicole Suter-Karer

ARBEITGEBERIMAGE

Vanessa Federer

Wie attraktiv sind Sie als Arbeitgeber? Wie ist Ihr Image als Arbeitgeber auf dem Personalmarkt? Vertuschen Ihre Mitarbeiter in persönlichen Gesprächen mit Bekannten lieber, wo sie arbeiten, oder sind sie stolz, dass sie für Sie arbeiten?

Das Praxispersonal ist gut vernetzt. Es spricht sich schnell herum, ob ein Zahnarzt ein guter Arbeitgeber ist oder nicht. Diejenigen Zahnarztpraxen mit einer hohen Fluktuation sind am Markt bekannt. Dabei hört man vom Praxispersonal oft Aussagen wie die nachfolgenden:

- Mein Chef ist ein Kontrollfreak. Er hat kein Vertrauen in mich und übernimmt Aufgaben in meinem Verantwortungsbereich.
- Sowohl die Anerkennung als auch die Wertschätzung sind gering.
- Wenn ich einen Fehler mache, wird er wütend und weist mich in Anwesenheit meiner Arbeitskolleginnen oder Patienten zurecht.
- Mein Chef ist nicht offen gegenüber konstruktiven Vorschlägen. Er sagt nur: «Das haben wir schon immer so gemacht! Warum sollten wir das ändern?»
- Ich würde gerne mehr Verantwortung übernehmen und mein Fachwissen erweitern. Mein Chef traut mir dies aber offensichtlich nicht zu.

Nicht nur das Praxispersonal ist teilweise unzufrieden, sondern auch die Zahnärzte sind mit ihrem Personal häufig unglücklich, sodass folgende Aussagen getroffen werden:

- Das Praxispersonal hat hohe Lohnforderungen. Der Einsatz, die Leistung sowie die Motivation halten sich jedoch in Grenzen.

- Gegenüber den Patienten verhält sich mein Personal unfreundlich. Ein Lächeln ist eine Seltenheit. Der Dienstleistungsgedanke fehlt komplett.
- Ich erwarte als Chef mehr Respekt von meinen Angestellten.
- Meine Mitarbeiterinnen entscheiden mittlerweile, wie lange gearbeitet wird.
- Mein Praxispersonal ist reaktiv und denkt nicht mit.

Der Kontrollfreak

Um eine Vertrauenskultur in einem Unternehmen zu erlangen, braucht es Transparenz, Zuverlässigkeit, Gerechtigkeit und absolute Ehrlichkeit. Transparenz schafft Sicherheit für die Mitarbeiterinnen und Sicherheit ist ein Grundbedürfnis eines jeden Menschen. Damit es mit dem Vertrauen funktioniert, wird Klarheit benötigt. Klare Signale gehören zu den wesentlichsten Geschenken, die eine Führungskraft ihren Mitarbeitern machen kann. Die Angestellten wollen wissen, woran sie sind. Unklarheit ist für die Mitarbeiter unangenehm und stellt für sie eine ständige Bedrohung dar. Nicht klar definierte Verhältnisse erzeugen Unsicherheit, und diese macht Angst. Verängstigte Mitarbeiter sind verletzlich, mürrisch und unproduktiv. Die Einsatzbereitschaft des Praxispersonals nimmt ab, die Lustlosigkeit steht den Mitarbeiterinnen ins Gesicht geschrieben. Die Leidtragenden an der ganzen Misere sind die Patienten und im Endeffekt Sie. In Ihrer Praxis arbeitet unfreundliches Personal, was sich schnell herumspricht!

Fehlendes Vertrauen

Vertrauen ist ein subjektives Gefühl, es wächst durch Wissen und positive Erfahrungen.

gen. Geheimnisvolles Getue, Absprachen im Hinterzimmer und verborgene Kontrollen zerstören Vertrauen. Wie Professor Dr. Michael Kastner von der Universität Dortmund sagt: «In Vertrauenskulturen sind die Leute gesund. Was uns fertig macht, ist nicht die viele Arbeit. Es sind die menschlichen Dinge: Neid, Mobbing, miese Kommunikation – das macht krank!»

Anerkennung / Wertschätzung

Jeder Mensch braucht Anerkennung und Lob. Anerkennung ist eine permanente Führungsaufgabe und sollte immer wieder aufs Neue erfolgen, sonst verschwindet der Effekt. Wer als Vorgesetzter nicht loben kann, wird feststellen, dass es in seiner Praxis bald keine lobenswerten Leistungen mehr gibt. Wertschätzung ist elementar für die Seele und eines unserer wichtigsten Bedürfnisse, weil sie ein Motivator ist. Zeigen Sie Ihren Mitarbeiterinnen, welchen Wert sie darstellen. Wertschätzung gegenüber sich selbst und

anderen ist der Schlüssel zur Führung. Wer Wertschätzung erhält, verändert sich. Wer anderen Wertschätzung zukommen lässt, führt die Menschen zu Höchstleistungen. Somit sollte die Wertschätzung in jeder Praxis bei der Praxisphilosophie ganz oben stehen.

Feedback geben

Der Führungsstil sollte einerseits situativ, andererseits kooperativ (von partnerschaftlicher Natur) geprägt sein. Sprechen Sie Fehler sofort an, jedoch nicht vor dem Patienten und den Arbeitskolleginnen, sondern unter vier Augen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass allfällige Problempunkte im Rahmen einer Teamsitzung besprochen werden. Hierbei geht es nicht um die Anschuldigung oder das Blossstellen der Mitarbeiterin vor dem gesamten Team, sondern vielmehr um die Diskussion konstruktiver Lösungsansätze. Beziehen Sie Ihr Praxispersonal aktiv ein und lassen Sie es Vorschläge unterbreiten, zum Beispiel im Rahmen eines Kreativ-Meetings.



Verantwortung übergeben / Delegation

Das Praxispersonal klagt immer wieder über mangelnde Klarheit bei den Zielvorgaben bzw. der Delegation von Arbeiten und/oder Aufgaben. Eine gute Delegation ist gekennzeichnet durch eine klare Ansage, wer was zu erledigen hat. Vorgesetzte, die am Empfang erscheinen mit der Bitte «Kann mal jemand...», sollten sich nicht wundern, wenn am Schluss keiner was macht oder immer dieselbe Mitarbeiterin. In beiden Fällen ist Ärger vorprogrammiert.

Es ist Ihre Aufgabe, die individuellen Stärken Ihrer Mitarbeiterinnen ausfindig zu machen und diese entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit optimal einzusetzen. Es ist wichtig, dass die Angestellten regelmässig Aufgaben zu lösen bekommen und sich diesen Aufgaben mit Hingabe, Konzentration und Kreativität eigenverantwortlich widmen können.

Wir-Gefühl

Damit der Zusammenhalt des gesamten Teams funktioniert, ist es unerlässlich, dass ein Wir-Gefühl geschaffen wird. Dieses kann durch teambildende Massnahmen erreicht werden. Ein sehr effektives Führungsinstrument, das den internen Zusammenhalt stärkt, ist die Kaffeepause. Diese Zeit ist bestens investiert und das Praxispersonal spürt, dass Sie als Arbeitgeber sich gerne die Zeit nehmen, um mit Ihren Mitarbeiterinnen einen Kaffee zu trinken.

Bei den teambildenden Massnahmen zählt vor allem die Spontaneität (Überraschungseffekt). Bestellen Sie für das gesamte Team eine Pizza oder trinken Sie mit Ihren Mitarbeiterinnen nach einer anspruchsvollen Woche ein Cüpli. Genau diese kleinen Aufmerksamkeiten haben eine grosse Wirkung. Hierbei gibt es unzählige Möglichkeiten und das Praxispersonal schätzt dies, was sich auch positiv

auf Ihr Image auswirkt. Gerade solche kleinen Freuden werden Freunden, Familie und Bekannten erzählt.

Belohnung für Leistung

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass gewisse Mitarbeiterinnen die Situation des doch dünnen Personalmarktes ausnutzen und teilweise übertriebene Lohnvorstellungen stellen. Jedoch weiss man vor gängig nicht, wie die Leistung dieser neuen Mitarbeiterin in Ihrem Betrieb sein wird. Getrieben von der Angst, kein Personal zu finden, bezahlt man einen überbissenen Lohn, ist dann aber unzufrieden.

Anstelle eines hohen Lohnes hat sich die Einführung eines Bonussystems bewährt. Ein Bonus sollte immer leistungsabhängig und nicht selbstverständlich sein. Führen durch Ziele (MBO – Management by Objectives) ist ein wichtiges Instrument. So sind nicht nur Umsatz und Ertrag planbar, sondern die Leistungen des Teams sind messbar und nachvollziehbar. In einer modernen



Zahnarztpraxis sollten alle Teammitglieder ihre persönlichen Ziele sowie die Ziele des Betriebes kennen und bestrebt sein, diese zu erreichen. Das Team hat es somit selbst in der Hand. Erfahrungsgemäss entscheiden sich die Mitarbeiterinnen für Arbeitsstellen, an denen sie an der Erreichung erstrebenswerter Ziele gestaltend mitarbeiten können. Wenn man im Endeffekt auch noch eine Belohnung dafür erhält, sind der Einsatz und die Motivation gross. Es gibt Zahnärzte, die denken, dass sie nicht noch zusätzlich einen Bonus bezahlen können. Durch das Erreichen der vereinbarten Ziele und die Zufriedenheit der Mitarbeiter wird es auch Ihnen besser gehen, weil sich genau durch solche Instrumente die Effizienz sowie der Praxisertrag deutlich steigern lassen.

Wie gelingt es Ihnen, Mitarbeiter langfristig zu binden bzw. Ihr Image zu verbessern?

Letztendlich geht es um die Identifikation mit Ihrer Praxis. Die Menschen fühlen sich am liebsten einer Elite zugehörig. Wenn Ihre Praxis durch Erfolg, Reputation, Grösse oder Beliebtheit herausragt, ist die Identifikation am grössten. Es fühlt sich hervorragend an, ein Teil davon zu sein, denn schliesslich leistet man seinen Beitrag zu diesem Ergebnis. Zufriedene, loyale Mitarbeitende loben Ihre Praxis. Da werden andere gerne hellhörig und äussern durchaus Interesse («Wenn bei euch mal eine Stelle frei wird ...»).

Sind Sie bestrebt, diesen Ruf am Personalmarkt zu erreichen? Dann schenken Sie Vertrauen und denken Sie an Ihre Zeit als Angestellter. Was hätten Sie sich damals von Ihrem Vorgesetzten gewünscht?

In diesem Sinne meinte schon Goethe: «Behandle die Menschen so, als wären sie, was sie sein sollten, und du hilfst ihnen zu werden, was sie sein können.»



Vanessa Federer

Externes Praxismanagement

Vanessa Federer verfügt über langjährige Erfahrung im Gesundheitswesen und unterstützt Ärzte und Zahnärzte und deren Praxisteam beim Praxismanagement. Besondere Schwerpunkte hierbei sind das Zeitmanagement, die Ablaufoptimierung, die Patientenzufriedenheit sowie die Effizienz und Zufriedenheit des Praxisteams.

Vanessa Federer
Externes Praxismanagement
Parkweg 6
5605 Dottikon
079 288 67 07
info@vanessa-federer.ch
www.vanessa-federer.ch

DANK DER RICHTIGEN VORSORGE LÖSUNG ZU EINEM GUTEN ARBEITGEBERIMAGE

Christian Grutz (AXA)

Dass zufriedene Mitarbeitende bessere Arbeit leisten, ist nicht neu. Doch nicht alle Unternehmen tragen dem gleichermassen Rechnung. Für ein gutes Image als Arbeitgeber kann man einiges tun – unter anderem mit der richtigen Vorsorgelösung.

In Zeiten des Fachkräftemangels ist ein positives Arbeitgeberimage zentral, stehen doch viele Zahnarztpraxen und medizinische Unternehmen im direkten Wettbewerb zueinander, wenn es um die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften geht. Neben gutem Arbeitsklima, komfortabler Arbeitsumgebung, flexiblen Arbeitszeiten, attraktiven Nebenleistungen und gelebter Wertschätzung des Arbeitgebers ist auch eine zeitgemässe Pensionskassenlösung ausschlaggebend.

Gemäss CS-Sorgenbarometer 2019 ist für 47 % der befragten Personen die Altersvorsorge die grösste Sorge – noch vor Themen wie dem Klimawandel oder Flüchtlingsfragen. Gründe dafür dürften der seit Jahren bestehende Reformstau, das aktuelle Tiefzinsumfeld sowie die stetig steigende Lebenserwartung sein.

Die 1. und 2. Säule sollen nach der Pensionierung ein Renteneinkommen von rund 60 % des letzten Einkommens garantieren und damit den gewohnten Lebensstandard sichern. Die 1. Säule, also die AHV, steuert rund 20 % dazu bei. Die AHV ist im Umlageverfahren finanziert und kann betreffend Beitragshöhe respektive Leistungsziel weder durch den Arbeitgeber noch durch den Arbeitnehmer direkt beeinflusst werden.

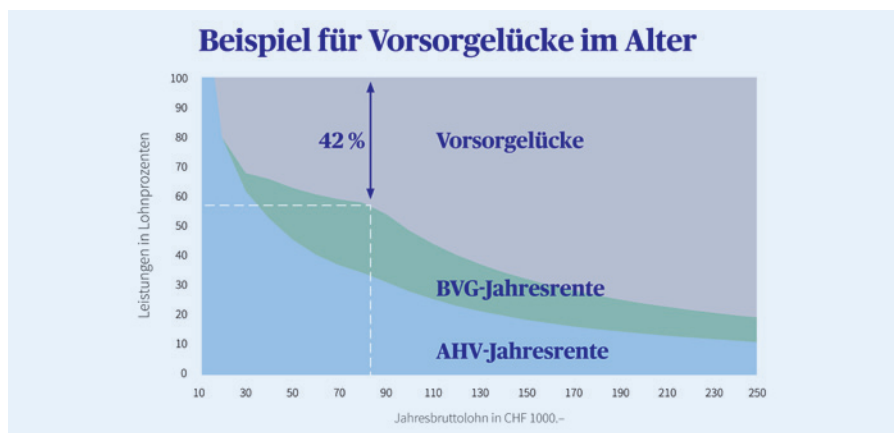


Abbildung 1: Beispiel für Vorsorgelücke im Alter



Abbildung 2: Deutlich höhere Rente mit der richtigen 2. Säule

2. Säule unter Druck

Die restlichen 40 % sollte die 2. Säule (BVG) besteuern. Die Pensionskasse spielt somit eine zentrale Rolle innerhalb des schweizerischen Vorsorgesystems. Im Gegensatz zur AHV kann der Arbeitgeber die Wahl und Ausgestaltung der Pensionskassenlösung aktiv mitgestalten und so optimal auf die Bedürfnisse seiner Firma und Mitarbeitenden abstimmen (siehe Abbildung 1 auf Seite 10).

Aufgrund der stetig steigenden Lebenserwartung, des vorherrschenden Tiefzinsumfeldes und der politischen Rahmenbedingungen wird es für Pensionskassen jedoch zunehmend schwieriger, das angestrebte Leistungsziel zu erreichen. Dies zeigt sich in einer sukzessiven Reduktion bei der Verzinsung der Altersguthaben sowie des für die Berechnung der Altersrente massgebenden Umwandlungssatzes im Überobligatorium. Diese Entwicklungen fordern alle Pensionskassenanbieter, wirken sich aber je nach Versicherungsmodell unterschiedlich auf die Versicherten aus.

Was macht eine gute Vorsorgelösung aus?

Die meisten KMU-Betriebe, aber auch grosse Konzerne haben keine eigene Pensionskasse,

sondern schliessen sich einer Sammelstiftung an. Diese Sammelstiftungen differenzieren sich in Leistungen und Struktur voneinander und sind unterschiedlich leistungsfähig.

Die AXA als eine der grössten Anbieterinnen in der beruflichen Vorsorge bietet aufgrund der vorherrschenden Rahmenbedingungen seit Anfang 2019 anstelle der Vollversicherung nur noch teilautonome Pensionskassenlösungen an. Denn der sogenannte dritte Beitragszahler, also der Zins, kommt in teilautonomen Lösungen mit einer ausgewogenen Diversifikation der Anlagen viel stärker zum Tragen als in der Vollversicherung, deren Anlagemöglichkeiten durch ein enges, regulatorisches Korsett begrenzt sind.

Höhere Verzinsung – höhere Rente

Neben dem Umwandlungssatz ist die Verzinsung der Altersguthaben der entscheidende Hebel für die Höhe der zukünftigen Altersrente. Es macht für das spätere Renteneinkommen einen erheblichen Unterschied, ob ein Altersguthaben über die Zeit mit rund 1 % verzinst wird wie derzeit in der Vollversicherung oder mit durchschnittlich rund 2 % wie bei teilautonomen Lösungen.

echt.raum

Architektur, Praxisdesign & Projektmanagement



Die Praxen von echt.raum zeichnen sich durch eine hohe entwerferische Qualität aus. Als Architektinnen ETH / SIA wissen wir, was gutes Design ist. Wir sind Perfektionistinnen und erstellen individuelle Praxen nach Ihren Bedürfnissen. Um einen sauberen Planungs- und Ausführungsverlauf zu garantieren, übernehmen wir auch das Projektmanagement und die Bauleitung. So haben wir alles im Griff.



Abbildung 3: Koordinierter Lohn 2020

Der Zinseszinsseffekt führt in einem Arbeitsleben bis zur Pensionierung zu erheblich höheren Altersguthaben und -renten. Für die Mehrheit der in der Teilautonomie Versicherten besteht die Aussicht, dass die Altersrenten aus der 2. Säule bis zu 20 % höher ausfallen als bei gleichem Einkommen in der Vollversicherung. Das macht für den Einzelnen pro Monat mehrere hundert Franken aus (siehe Abbildung 2 auf Seite 11).

Für die neuen teilautonomen Sammelstiftungen der AXA und ihre Versicherten hat sich der Wechsel auszahlt: 2019 konnte die AXA rund 600 Millionen Franken mehr Zins ausschütten, als mit der bisherigen Vollversicherung möglich gewesen wäre. Die Versicherten profitierten dadurch von einer deutlich höheren Verzinsung: Ihre Altersguthaben wurden 2019 mit durchschnittlich rund 3,5 % verzinst. Langfristig geht die AXA von einer durchschnittlichen Verzinsung von 2 % aus.

Ein hoher Deckungsgrad bietet Sicherheit

Neben der Verzinsung ist für die Leistungsfähigkeit einer Pensionskasse auch der Deckungsgrad zentral. Je höher dieser ist, desto grösser sind die Reserven einer Pensionskas-

se, um mit Schwankungen an den Finanzmärkten, wie sie beispielsweise durch die Corona-Pandemie ausgelöst wurden, umzugehen, ohne dass sie übereilte Massnahmen einleiten muss. Trotz Börsenschwankungen infolge der Corona-Krise lag der durchschnittliche, für die Verzinsung der Altersguthaben massgebende Deckungsgrad der transformierten Sammelstiftungen der AXA Ende Mai 2020 bei über 109 %.

Relevant ist auch die Altersstruktur

Ein weiterer Aspekt für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit einer Pensionskasse ist die Altersstruktur respektive das Verhältnis zwischen Altersrentnern und aktiv Versicherten. Sammelstiftungen mit einem hohen Anteil an Altersrentnern müssen einen Grossteil der erwirtschafteten Rendite für die Finanzierung der laufenden Rentenverpflichtungen aufwenden und können deshalb unter Umständen die Altersguthaben der aktiv versicherten Personen nicht so hoch verzinsen, wie dies bei einer Kasse mit einem geringen Rentneranteil möglich wäre.

Da die in 2019 transformierten Sammelstiftungen der AXA keine laufenden Rentenver-

pflichtungen aus der Vollversicherung in die Teilautonomie übernehmen mussten, verfügen sie über einen einzigartig tiefen Rentneranteil. Dadurch wird das Umverteilungsrisiko von aktiv Versicherten zu Altersrentnern massgeblich reduziert und eine höhere Verzinsung zugunsten der jüngeren Generation ermöglicht.

Nachhaltige und flexible Lösungen sind gefragt

Neben der Wahl der richtigen Pensionskasse ist auch die Ausgestaltung der Vorsorgelösung für die Attraktivität einer Unternehmung wichtig. Denn mit der richtigen Vorsorgelösung können Arbeitgeber einen wesentlichen Beitrag leisten, dass ihre Mitarbeitenden trotz der herausfordernden Rahmenbedingungen den gewohnten Lebensstandard nach der Pensionierung aufrechterhalten können.

Starre vorgegebene Vorsorgepläne werden den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden nicht mehr gerecht. Insbesondere bei Mitarbeitenden mit hohen Löhnen steigt der Wunsch nach bedarfsgerechten Vorsorgelösungen. So können zum Beispiel Kaderpläne eingeführt werden, in denen der Lohnanteil über dem BVG-Höchstlohn bedarfsgerecht versichert wird.

Eine weitere Möglichkeit ist die Erhöhung der Altersgutschriften über das gesetzliche Minimum hinaus. Dies ermöglicht den Mitarbeitenden, ihren Sparprozess weiter auszubauen.

Eine andere Option sind von der BVG-Basisvorsorge abgetrennte, gesonderte Vorsorgelösungen wie die sogenannten 1e-Lösungen. Mit diesen können Mitarbeitende ihre überobligatorischen Altersguthaben in eigener Verantwortung anlegen. Aber auch der Anschluss an eine rein überobligatorische Sammelstiftung kann die Attraktivität der Vorsorgelösung steigern.

Wir sind überzeugt, dass es neue, ganzheitliche Lösungen braucht, um den sich stetig verändernden Marktanforderungen gerecht zu werden, und verbinden deshalb bestehende Vorsorgelösungen mit neuen Technologien und Services und entwickeln neue Angebote, die über die klassischen Vorsorge- und Versicherungslösungen hinausgehen. Die AXA Generalagentur Vorsorge & Vermögen von Markus Kaufmann unterstützt Sie gerne auf dem Weg zu einer zeitgemässen, imagefördernden Pensionskassenlösung.



Lukas Studer

Berater KMU / Ökonom

AXA Generalagentur
Vorsorge & Vermögen
Markus Kaufmann
Tiergartenstrasse 14
3400 Burgdorf

Kontakt über:
lukas.studer@axa.ch | 062 205 54 58
oder
markus.kaufmann@axa.ch | 034 420 64 80

Vertrauen beginnt im Internet.

Eine ansprechende Website bewährt sich in der Praxis! Dienstleistungen werden zunehmend online gesucht – und gefunden. Eine moderne und kompakte Website sorgt für einen starken Ersteindruck und schafft Vertrauen.

Weitere Informationen und
Online-Kostenrechner unter
www.praxistauglich.ch



wordpress-
basis



mobile-
fähig



benutzer-
freundlich

Google

optimiert für
Websuche



sicher und
stabil

BONI UND BENEFITS FÜR MITARBEITENDE OHNE STEUERFOLGEN

Urs Koller (Truvag Treuhand AG)

Auf der Suche nach den besten Mitarbeitenden setzen Arbeitgeber ganz gezielt auf den Einsatz von Lohn- oder Gehaltsnebenleistungen, sogenannte Fringe Benefits. Ziel ist es, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Bei Gruppenpraxen in Form von Aktiengesellschaften oder GmbHs, bei denen der Zahnarzt als Arbeitnehmer angestellt ist, kann dieser ebenfalls von den steuerlichen Vorteilen profitieren.

Als Gehaltsnebenleistungen gelten allgemein Leistungen, die vom Arbeitgeber neben dem Lohn, allerdings nicht in Geldform, an die Arbeitnehmenden ausgerichtet werden.

Nachfolgend mögliche Fringe Benefits (nicht abschliessend):

- Geschäftsauto
- Mobiltelefon
- Zusätzliche Beiträge an die berufliche Vorsorge
- Beteiligung an Krankenkassenprämien
- Essensvergünstigungen
- REKA-Checks
- Gratis-GA für SBB
- Beiträge für Benutzung der ÖV
- Beiträge an Kinderbetreuung (Krippe)
- Gratis-Parkplätze oder Beiträge daran
- Bezug von Produkten / Medikamenten zu Einkaufspreisen
- Gratis-Berufskleider



- Private Telefonanschlüsse, die auch geschäftlich genutzt werden
- Eintrittskarten für kulturelle und/oder sportliche Veranstaltungen
- Reisekosten für den Ehegatten
- Gewährung von zusätzlichen Ferientagen

Es ist jedoch Vorsicht geboten, denn nicht alle Fringe Benefits sind steuerfrei. Wir verschaffen Ihnen nachstehend einen Überblick auf steuerfreies Einkommen.

Steuerfreie Fringe Benefits

Naturalgeschenke

Naturalgeschenke für besondere Ereignisse wie Dienstatlersgeschenke, übliche Weihnachts- und Geburtstagsgeschenke im Wert von 500 CHF pro Ereignis sind steuerfrei und nicht auf dem Lohnausweis zu bescheinigen. Falls Naturalgeschenke jedoch mehr als 500 CHF betragen, ist der ganze Betrag steuerbar.

Wichtig ist zu wissen, dass Gutscheine (u. a. auch Coop/Migros etc.) und REKA-Checks als Naturalgeschenke gelten und ebenfalls bis zu maximal 500 CHF pro Ereignis steuerfrei sind. Barbeträge des Arbeitgebers gelten jedoch immer als steuerbares Einkommen.

Halbtaxabonnemente / Generalabonnement

Halbtaxabonnemente, die an den Arbeitnehmenden abgegeben werden, sind nicht steuerbar und auf dem Lohnausweis nicht zu deklarieren.

Wird dem Arbeitnehmenden durch den Arbeitgeber ein Generalabonnement oder ein regionales Verbundabonnement zur Verfügung gestellt, gilt Folgendes zu unterscheiden: Wird das Abo aus geschäftlichen Gründen abgegeben, ist auf dem Lohnausweis lediglich ein Hinweis anzubringen. Dementsprechend kann der Arbeitnehmer in der

privaten Steuererklärung keinen Abzug für den Arbeitsweg vornehmen. Erhält ein Arbeitnehmer ein Abonnement, ohne dass eine geschäftliche Notwendigkeit besteht (was in den meisten Zahnarztpraxen der Fall ist), ist dieses als Lohnbestandteil zu deklarieren und ist entsprechend steuerbar.

REKA-Vergünstigungen

Vergünstigte Abgabe von REKA-Checks bis zu einem Gegenwert von 600 CHF sind steuerfrei, wobei davon ausgegangen wird, dass die Vergünstigung nicht mehr als 20 % beträgt.

Vereins- und Clubmitgliedschaften

Beiträge an Vereins- und Clubmitgliedschaften bis 1 000 CHF im Einzelfall müssen ebenfalls nicht versteuert werden. Bei Beiträgen, die diesen Betrag übersteigen, ist der ganze Betrag im Lohnausweis anzugeben. Dabei kann es sich auch um nicht berufsspezifische Beiträge handeln (Golfclub, Zunft, Rotary/Lions, Gönnerclub). Nicht unter die steuerfreien Beiträge an Vereins- und Clubmitgliedschaften fallen hingegen Beiträge an Fitnessclubs.

Eintrittskarten für kulturelle und/oder sportliche Veranstaltungen

Zutrittskarten für kulturelle, sportliche oder andere gesellschaftliche Anlässe bis 500 CHF pro Ereignis: Im Lohnausweis zu deklarieren sind lediglich Beiträge, soweit diese 500 CHF pro Ereignis übersteigen.

Reisekosten für den Ehegatten / Partner

Die Bezahlung der Reisekosten für den Ehegatten oder den Partner bzw. die Partnerin, die den Arbeitnehmenden zu Kongressen/ Fortbildungen begleitet, ist steuerfrei. Die Auslagen gelten für die Fahrt, die Verpflegung und die Unterkunft.

Beiträge an Kinderkrippen

Beiträge an Kinderkrippen, die für Kinder des Arbeitnehmers verbilligte Plätze anbieten, sind nicht steuerpflichtig. Hier gilt zu beachten, dass grundsätzlich alle Arbeitnehmenden von diesem Angebot profitieren können.

Gratis-Parkplätze

Werden durch den Arbeitgeber am Arbeitsort Gratis- oder vergünstigte Parkplätze zur Verfügung gestellt, so ist diese Gehaltsnebenleistung nicht steuerbar.

Mobiltelefon

Durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Mobiltelefone und -abos sind nicht steuerbar, sofern die private Nutzung nicht überhandnimmt. Erhält der Arbeitnehmende durch den Arbeitgeber eine pauschale Entschädigung für die geschäftliche Nutzung des privaten Mobiltelefons, müssen diese den effektiven Auslagen entsprechen.

Lunch-Checks

Lunch-Checks sind ein bargeldloses Verpflegungssystem, bei dem Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden Verpflegungsgutschriften abgeben können. Lunch-Checks geniessen das Wohlwollen der Steuerbehörden. Sie sind bis zu 180 CHF im Monat zwar nicht steuerpflichtig, jedoch ist ein Hinweis anzubringen. Steuerfrei sind auch gelegentliche Team-Essen oder Abgaben für Mittagsverpflegungen (Sandwiches, Take-away).

Bezug von vergünstigten Produkten / Medikamenten

Die Abgabe von Produkten / Medikamenten für den Eigengebrauch, mit einem branchenüblichen Rabatt und mindestens zu den Einkaufspreisen, muss auf dem Lohnausweis nicht aufgeführt werden. Werden diese hingegen gratis oder zu einem besonders tiefen

Vorzugspreis abgegeben, sind sie auf dem Lohnausweis zu deklarieren.

Gewährung von zusätzlichen Ferientagen

Nicht zuletzt können auch zusätzliche Ferientage als Fringe Benefits betrachtet werden. Diese führen ebenfalls nicht zu einer zusätzlichen Steuerbelastung.

Diverse kleinere Leistungen

Kostenfreie Getränke, Pausenverpflegungen, Ruheraum, Garderoben, Duschen sind nicht eigentliche Fringe Benefits, werden aber von den Mitarbeitenden geschätzt. Sie haben ebenfalls keinen steuerlichen Einfluss.

Effektive Spesen

Alle effektiven Spesenvergütungen (z. B. bei Fortbildungen), die bei einem Arbeitnehmenden anfallen, müssen grundsätzlich deklariert werden. Keine Deklarationspflicht von Spesenauslagen besteht, wenn folgende Vorgaben eingehalten werden:

- Übernachtungsspesen werden gegen Beleg zurückerstattet
- Die Höhe der effektiven Spesenvergütung für Mittag- oder Abendessen entspricht in der Regel einem Wert von maximal 35 CHF bzw. maximal 30 CHF pauschal
- Kundeneinladungen usw. werden gegen Originalquittungen abgerechnet
- Die Benutzung öffentlicher Transportmittel (Bahn, Flugzeug usw.) erfolgt gegen Beleg
- Für die geschäftliche Benutzung des Privatwagens werden maximal 70 Rappen pro Kilometer vergütet
- Kleinspesen werden, soweit möglich, gegen Beleg oder in Form einer Tagespauschale von maximal 20 CHF vergütet

Für die Anwendung der Pauschalen ist eine tatsächliche Reisetätigkeit Voraussetzung.

Eine Hochrechnung der Einzelfallpauschalen auf die Arbeitstage ist nicht zulässig.

Pauschalspesen

Pauschale Spesenvergütungen (zum Beispiel Repräsentationsspesen) müssen in etwa den effektiven Auslagen entsprechen. Pauschalspesen können zwischen 3 bis 5 % des Jahresbruttolohnes betragen. Zu beachten gilt, dass Pauschalspesenempfängern Auslagen bis zu 50 CHF je Einzelausgabe nicht bezahlt werden dürfen, da diese mit der Pauschalentschädigung abgegolten sind. Die ausbezahlten Pauschalspesen sind bei allen Arbeitnehmenden auf dem Lohnausweis auszuweisen.

Die Höhe der Pauschalspesen und effektiven Spesen kann allenfalls mit der Steuerbehörde in einem sogenannten Spesenreglement definiert werden.

Beiträge an die berufliche Vorsorge

In der beruflichen Vorsorge wird verlangt, dass der Arbeitgeber mindestens 50 % der Prämien bezahlen muss. Freiwillig kann der Arbeitgeber jedoch einen grösseren Anteil der Prämien übernehmen.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Fringe Benefits das Potenzial haben, positiv zur Arbeitgeberattraktivität beizutragen. Um bei einer Kontrolle nicht eine böse Überraschung zu erleben, empfehlen wir, ein Augenmerk auf die Steuerpflicht zu halten.



Urs Koller

Fachleiter Personaladministration
Treuhänder FA
Sozialversicherungsfachmann FA

Truvag Treuhand AG
Leopoldstrasse 6
6210 Sursee
041 818 77 77
urs.koller@truvag.ch
www.truvag.ch



UNABHÄNGIGKEIT UND SELBSTBESTIMMUNG:

vom Spital in die eigene Praxis

Dr. med. Dr. med. dent. Konstantinos Katsoulis

Facharzt FMH für Mund-, Kiefer- und
Gesichtschirurgie mit Doppelapprobation

Dr. med. Dr. med. dent. Konstantinos Katsoulis, Facharzt FMH für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie, entschied sich nach vielen Jahren als angestellter Facharzt im Spital für die Eröffnung einer Praxis in der Stadt Biel. Treibende Kraft waren das Verlangen nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung sowie der Wunsch, eigene Pläne zu realisieren. Seit November 2019 ist er nun in seiner Praxis tätig.

Herr Doktor Katsoulis, warum haben Sie sich für eine Praxiseröffnung und nicht für eine Übernahme entschieden?

Dafür gibt es mehrere Gründe. Für mich ist es wichtig, einen eigenen Betrieb von Grund auf selbst zu gestalten. Ich möchte allein entscheiden können, wie ich meine Praxis führe. Damit habe ich die volle Flexibilität in jedem Bereich, trage aber auch die ganze Verantwortung für meinen Betrieb. Ein adäquates Angebot für eine Übernahme, das mir entsprochen hätte, gab es nicht.

Warum haben Sie sich in Biel niedergelassen?

Die Standortanalyse, die das Team von FEDERER & PARTNERS ausgearbeitet hat, hat mehrere mögliche Praxisstandorte ergeben. Ich habe mich für Biel entschieden, da einerseits die langfristige wirtschaftliche Perspektive wichtig ist und andererseits die Nähe zu meinem Wohnort. In Biel gab es einen Bedarf an einem weiteren Kieferchirurgen.



War für Sie eine Gemeinschaftspraxis nie ein Thema? Warum?

Ich habe mir sehr viele Gedanken dazu gemacht und auch meine Ohren weit geöffnet, was die Chancen und die Risiken betrifft. Für mich ist die Selbstbestimmung einer der wichtigsten Faktoren. So bin ich zum Entschluss gekommen, dass mir eine Einzelpraxis am meisten entspricht.

Wie haben Sie das Projekt Praxiseröffnung vorbereitet?

Vor langer Zeit habe ich als junger Assistenzarzt, noch ohne Ahnung, wo mich meine Karriere hintragen würde, einen Vortrag von Herrn Federer gehört. Er hinterliess einen bleibenden Eindruck. Als ich mich entschlossen hatte, eine eigene Praxis zu gründen, habe ich mich erneut an FEDERER & PARTNERS gewandt und so haben die sehr strukturierten und zielorientierten Vorbereitungen ihren Lauf genommen.

Was würden Sie heute anders machen?

Ich würde heute einen weiteren unbezahlten Monat zwischen dem Arbeitsende der alten Arbeitsstelle und dem Start in die Selbstständigkeit beziehen.

War es schwierig, einen Bankkredit zu bekommen?

Mit einem guten Businessplan in der Tasche war es kein Problem, einen Bankkredit zu bekommen.

Wie haben Sie die letzten Tage vor der Eröffnung erlebt?

Ich bin sehr aufgeregt gewesen. Die Arbeitstage waren geprägt durch viele Aufgaben und wichtige Entscheidungen. Doch die Vorfreude auf die Eröffnung hat die intensiven Wochen positiv beeinflusst.

V.D. Lorenzo Coni, Foto: Alexandra Gempeler, Text: Vanessa Simili



Die Essenz eines Raumes erfassen, sein Potenzial erkennen und ihn gestalten. Funktional, ästhetisch, innovativ.

T 031 731 25 15

artiv.ch



ARTIV
Innenarchitektur

Und wie war der erste Tag in der eigenen Praxis?

Es ist ein besonderer Tag gewesen. Einerseits war ich sehr neugierig, ob alles klappen würde, und andererseits habe ich mich sehr gefreut, meine neuen Räumlichkeiten in Betrieb zu nehmen und meine ersten Patienten in der eigenen Praxis begrüßen zu dürfen.

Gleich wenige Monate nach der Eröffnung mussten Sie die erste Krise bewältigen. Aufgrund des grassierenden Corona-Virus mussten Sie Ihre Praxistätigkeit stark runterfahren und hatten somit grosse Umsatzeinbussen. Welche Massnahmen haben Sie getroffen?

Als Erstes habe ich die Schutzmassnahmen für meine Patienten, mein Personal und mich maximal intensiviert. Ich habe die organisatorischen und medizinischen Praxisabläufe an die Regelungen des BAG angepasst. Als Zweites habe ich mich an FEDERER & PARTNERS, an meinen Treuhandpartner und meine Bank gewandt, um die wirtschaftliche Situation zu analysieren und die nächsten Schritte einzuleiten. Es ging vor allem um die Kurzarbeit und die Liquiditätsplanung. Als Familienvater habe ich mir Sorgen existenzieller Natur gemacht. Die Unterstützung durch meine Partner hat mir jedoch Mut und Gelassenheit gegeben, die Situation als Chance wahrzunehmen und das Beste daraus zu machen. Trotz Umsatzeinbussen kann ich rückblickend sagen, es ist eine grosse Bereicherung, viel Zeit mit meiner Familie verbringen zu können.

Was würden Sie Ihren Kollegen, die den Schritt in die Selbstständigkeit noch vor sich haben, mit auf den Weg geben?

Sie sollen sich genügend Zeit lassen, um die Vorteile und Nachteile einer Selbstständigkeit abzuwägen, sich kompetente Partner wie die Firma FEDERER & PARTNERS suchen und sich mit Entschlossenheit, Gelassenheit und viel Enthusiasmus auf den Weg begeben.

Herr Doktor Katsoulis, herzlichen Dank für das Interview.

› KANTON BASEL-LAND

ZAHNARZTPRAXIS IM KANTON BASEL-LANDSCHAFT ZU ÜBERGEBEN

In einer grösseren, stark wachsenden Gemeinde im Kanton Basel-Landschaft suchen wir nach Vereinbarung für eine langjährig etablierte Praxis eine/n versierte/n und motivierte/n Nachfolger/in. Die Praxis verfügt über ein breites zahnmedizinisches Angebot mit Spezialisierung auf Laser. Sie profitieren ausserdem von der hervorragenden Zusammenarbeit sowohl mit ausgewählten Spezialisten als auch mit dem bestens eingespielten Praxisteam. Die sich technisch auf dem neuesten Stand befindende Praxis verfügt u. a. über zwei voll ausgestattete Behandlungszimmer. Aufgrund einer sich unmittelbar vor der Praxis befindenden Bushaltestelle und mehrerer eigener Parkplätze ist die perfekte Erreichbarkeit sowohl per ÖV als auch per PV sichergestellt. [Ref.-Nr. 9720](#)

ZAHNARZTPRAXIS IM KANTON BASEL-LANDSCHAFT ZU ÜBERGEBEN

In einer grösseren, stark wachsenden Gemeinde im Kanton Basel-Landschaft suchen wir nach Vereinbarung für eine langjährig etablierte und ertragsstarke Praxis eine/n versierte/n und motivierte/n Nachfolger/in. Die Praxis verfügt über ein breites zahnmedizinisches Angebot (Ästhetik, Implantologie und Kieferorthopädie) inklusive PA und DH. Sie profitieren ausserdem von der hervorragenden Zusammenarbeit sowohl mit ausgewählten Spezialisten als auch mit dem bestens eingespielten Praxisteam. Die modern eingerichtete und lichtdurchflutete Praxis verfügt u. a. über vier voll ausgestattete Behandlungszimmer für Zahnärzte sowie über ein Zimmer für DH/PA. Aufgrund der unmittelbaren Nähe zum Bahnhof ist die perfekte Erreichbarkeit sowohl per ÖV als auch per PV (zwei Stellplätze vorhanden) gewährleistet. [Ref.-Nr. 9645](#)

› KANTON WALLIS

ZAHNARZTPRAXIS IM WALLIS ZU ÜBERGEBEN

In einer grösseren, stark wachsenden Gemeinde im deutschsprachigen Teil des Kantons Wallis suchen wir nach Vereinbarung für eine bestens etablierte Praxis eine/n versierte/n und motivierte/n Nachfolger/in. Die Praxis verfügt über ein breites zahnmedizinisches Angebot und es besteht eine hervorragende Zusammenarbeit sowohl mit ausgewählten Spezialisten als auch mit dem bestens eingespielten Praxisteam. Die modern eingerichtete, sich technisch auf dem neuesten Stand befindende Praxis besticht ausserdem durch ihre zentralstmögliche Lage und damit einhergehend einer perfekten Erreichbarkeit. Bei Interesse melden Sie sich bitte schriftlich. [Ref.-Nr. 1315](#)

› KANTON ZÜRICH

PRAXIS FÜR ZAHNMEDIZIN MITTEN IN ZÜRICH ZU ÜBERGEBEN

Für eine langjährig etablierte, in Zürich City nahe dem Paradeplatz, dem Kongresshaus und dem See gelegene Praxis für Zahnmedizin suchen wir eine/n oder mehrere motivierte Nachfolger/innen. Die Praxis verfügt über ein sehr breites zahnärztliches Leistungsangebot und es besteht eine hervorragende Zusammenarbeit sowohl mit ausgewählten Zahntechnikern und Labors als auch mit dem bestens eingespielten Praxisteam. Die attraktive Praxis besticht neben ihrer äusserst zentralen Lage durch grosszügige, lichtdurchflutete Räumlichkeiten (inklusive vier OPs). Eine sukzessive Übergabe durch den Praxisinhaber ist erwünscht. Die räumlichen Gegebenheiten würden auch den Betrieb einer Gemeinschaftspraxis mit mehreren Zahnärzten ermöglichen. [Ref.-Nr. 9050](#)

Interessiert?

Melden Sie sich unter www.federer-partners.ch/marktplatz

ZAHNARZTPRAXIS IM GROSSRAUM ZÜRICH ZU ÜBERGEBEN

Für eine an bester Lage in einer grösseren, stark wachsenden Stadt im Kanton Zürich gelegene Zahnarztpraxis suchen wir nach Vereinbarung eine/n versierte/n und motivierte/n Nachfolger/in. Die in gepflegten, modernen und hellen Räumlichkeiten angesiedelte, langjährig etablierte und ertragsstarke Praxis verfügt über ein breites zahnmedizinisches Angebot. Sie profitieren ausserdem von der hervorragenden Zusammenarbeit sowohl mit ausgewählten Spezialisten als auch mit dem bestens eingespielten Praxisteam (inkl. zwei Dentalhygienikerinnen). Die Praxis verfügt unter anderem über drei voll ausgestattete Behandlungszimmer. Aufgrund der zentralen Lage und mehrerer Parkmöglichkeiten ist die Praxis per ÖV und PV perfekt erreichbar. Bei Interesse an diesem attraktiven Angebot freuen wir uns auf Ihre schriftliche Kontaktaufnahme. *Ref.-Nr. 1440*

ZAHNARZTPRAXIS IM KANTON ZÜRICH ZU ÜBERGEBEN

In einer grösseren, stark wachsenden Gemeinde im westlichen Teil des Kantons Zürich suchen wir nach Vereinbarung für eine langjährig etablierte und ertragsstarke Praxis eine/n versierte/n und motivierte/n Nachfolger/in. Die Praxis verfügt über ein breites zahnmedizinisches Angebot inklusive PA und DH und es besteht eine hervorragende Zusammenarbeit sowohl mit ausgewählten Spezialisten als auch mit dem bestens eingespielten Praxisteam. Die modern eingerichtete Praxis überzeugt neben den grosszügigen Räumlichkeiten (u. a. vier voll ausgestattete Behandlungszimmer) auch durch ihre perfekte Erreichbarkeit sowohl per ÖV als auch per PV (fünf eigene Parkplätze vorhanden). *Ref.-Nr. 9210*

› ZENTRALSCHWEIZ UND ZÜRICH**ZAHNARZTPRAXIS AB 2020 GESUCHT**

Für einen engagierten, jungen Zahnarzt suchen wir ab 2020 oder nach Vereinbarung eine Praxis zur Übernahme. Ein Einstieg in eine Gruppenpraxis (als selbstständig tätiger Zahnarzt) wäre ebenfalls denkbar. Favorisiert wird eine Praxis im Radius von 30 Minuten von Luzern oder Zürich sowie die Kantone Schwyz und Zug. Eine Praxisübernahme im Rahmen einer Sukzession wäre wünschenswert. [Ref.-Nr. 8445](#)

ZAHNÄRZTIN SUCHT PRAXIS ZUR ÜBERNAHME

Für eine motivierte und engagierte Zahnärztin suchen wir eine gut etablierte und moderne Zahnarztpraxis zur Übernahme. Favorisiert wird eine Praxis in den Kantonen Luzern, Schwyz, Zug oder Zürich. Eine Praxisübernahme im Rahmen einer Sukzession wäre wünschenswert. Bei Interesse freuen wir uns über Ihre Kontaktaufnahme unter der Referenz-Nummer 1190. [Ref.-Nr. 1190](#)

PRAXISBEWERTUNG

NACHFOLGER-
SUCHE

ÜBERGABE-
MODELLE

PRAXISÜBERNAHME-
VERTRAG

ANSTELLUNGSVERTRAG /
INFRASTRUKTUR-
NUTZUNGSVERTRAG

PRAXISNACHFOLGE

UNABHÄNGIGE
BEURTEILUNG

GOODWILL - NUR
NOCH GUTER WILLE?
ZEITPLANUNG

Das eigene Lebenswerk in fremde Hände zu übergeben, ist nicht einfach. Finanzielle und emotionale Aspekte prägen die Situation stark. Profitieren Sie von unserer über 20-jährigen Erfahrung im Bereich der Praxisnachfolgeregelung. Für weitere Informationen besuchen Sie uns auf www.federer-partners.ch oder kontaktieren Sie uns für ein kostenloses und unverbindliches Orientierungsgespräch.



«Ich unterstütze Ärzte, ihr finanzielles Potenzial zu verwirklichen»

Beatrice Kistler berät seit mehr als 20 Jahren Ärzte bei der Finanz- und Vorsorgeplanung. Ein Interview mit der Spezialistin.

Frau Kistler, warum arbeiten Sie so gerne mit Ärzten zusammen?

Die selbständigen Ärzte, die ich berate, sind hochkompetente Experten. Sie engagieren sich stark für ihre Patienten und sind verantwortungsvolle Arbeitgeber. Doch Finanzthemen sind für sie eher ein notwendiges Übel. Sie sind froh, wenn sie dort auf die Expertise von Spezialisten zugreifen können.



Beatrice Kistler
Zurich, Unternehmeragentur Schmid AG
Schermenwaldstrasse 10, 3063 Ittigen
beatrice.kistler@zurich.ch
031 388 88 80

Sie pflegen eine langjährige Kooperation mit einer Unternehmensberatung und einem Treuhandbüro. Warum?

Gemeinsam können wir eine ganzheitliche Beratung anbieten. Unsere gemeinsame Mission ist es, dass der Arzt sein finanzielles Potenzial verwirklichen kann. Deshalb übernimmt die Unternehmensberatung den Teil der Praxisoptimierung, beispielsweise zum Thema Kostenmanagement. Das Treuhandbüro erstellt unter anderem die Buchhaltung. Und meine Aufgabe ist es, die bestmögliche Finanz- und Vorsorgeplanung aufzugleisen.

Welchen Mehrwert bieten Sie Ihren Kunden?

Ich helfe meinen Kunden, Klarheit über ihre finanziellen Möglichkeiten zu gewinnen. Oft sind die Steuerrechnungen so hoch, dass nur wenig Spielraum bleibt. Dabei gibt es sehr viel Potenzial. Viele meiner Kunden begleite ich bereits seit Jahrzehnten. Erst geht es um eine solide Finanzplanung und Vorsorge, später gilt es, die Weichen richtig zu stellen für eine selbstbestimmte Pensionierung.

Das Ziel meiner Kunden ist es, dass ihre Patienten nachhaltig gesund werden und bleiben. Genauso möchte ich, dass meine Kunden finanziell kerngesund dastehen und so die Freiheit gewinnen, ihre Zukunft nach ihren Wünschen zu gestalten. Dafür stehe ich ein.

DAS ARBEITSZEUGNIS – WORAUF IST ZU ACHTEN?

Jeanine Breunig-Hollinger

Das Arbeitszeugnis wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erstellt. Nicht selten haben sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer konkrete Vorstellungen, was den Inhalt betrifft. Die Verantwortung für den Inhalt liegt beim Arbeitgeber. Das Zeugnis hat jedoch sämtliche relevanten Punkte zu umfassen und muss wohlwollend formuliert sein. Dies, ohne von der Wahrheit abzuweichen.

Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat er das Recht, ein abschliessendes Arbeitszeugnis zu erhalten. Dieses hat verschiedenen Anforderungen gerecht zu werden und geht über eine einfache Arbeitsbestätigung hinaus. Die Erläuterungen hiernach beziehen sich auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse (wie beispielsweise Anstellungen in der Verwaltung oder staatlichen Unternehmen) unterstehen regelmässig eigenen Regelungen.

Erscheinungsbild

Das Arbeitszeugnis hat einen ordentlichen und sauberen Eindruck zu vermitteln. Es wird auf dem Briefpapier des Arbeitgebers mit Maschinenschrift erstellt und ist sprachlich korrekt (klar, verständlich und ohne Rechtschreibfehler) zu gestalten. Das Arbeitszeugnis soll insbesondere keine sichtbaren Korrekturen, wie etwa gestrichene Passagen, enthalten.

Inhaltliche Voraussetzungen

• Vollständigkeit

Im Arbeitszeugnis wird die Identität des Arbeitgebers und die des Arbeitnehmers aufgeführt. Es wird festgehalten, wann das Arbeitsverhältnis begonnen und wann dieses beendet wurde. Der Arbeitgeber muss die Stellung und die wichtigen Funktionen des Arbeitnehmers erläutern. Die Auflistung muss vollständig sein. Besonderes Fachwissen, das zum Beispiel durch Weiterbildungen erworben wurde, ist zu nennen. Zentral ist eine aussagekräftige Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers. Die Leistung umfasst die Arbeitsqualität wie auch die Arbeitsquantität. Betreffend Verhalten wird beispielsweise das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, gegenüber Kunden und allfälligen Lieferanten wie auch innerhalb des Teams beschrieben. Es ist unzulässig, nur die Leistung oder nur das Verhalten des Arbeitnehmers zu qualifizieren. Aussagen, die für die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens nicht relevant sind, gehören nicht in das Arbeitszeugnis. So darf der Arbeitgeber etwa Parteizugehörigkeiten, politische Ansichten oder Ähnliches nicht nennen. Auch Krankheiten des Arbeitnehmers und damit verbundene Absenzen gehören grundsätzlich nicht in das Arbeitszeugnis, ausser diese hätten einen ausserordentlichen Einfluss auf die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers. Ziel ist es, dass sich ein unbeteiligter Leser des

Arbeitszeugnisses ein Bild über den Arbeitnehmer machen kann. Abschliessend ist das Zeugnis zu datieren und durch den Arbeitgeber zu unterzeichnen.

- **Wahrheitsgetreue Aussagen, keine Verwendung von Codierungen**

Der Inhalt des Arbeitszeugnisses muss korrekt und wahr sein. Es ist wohlwollend zugunsten des Arbeitnehmers zu formulieren, um sein berufliches Fortkommen nicht unnötig zu erschweren. Die Grenze dieser wohlwollenden Formulierung findet sich in der Wahrheitspflicht des Arbeitgebers. Auch negative Tatsachen dürfen somit in einem Arbeitszeugnis genannt werden, wenn sie für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers sehr wichtig sind. Einzelne negative Vorfälle oder Lappalien sind dabei unerwähnt zu lassen. Unzulässig ist die Verwendung von zweideutigen Aussagen und von sogenannten Zeugniscodes, bei denen negative Botschaften für ein-

geweihte Personen hinter vordergründig neutralen oder positiven Formulierungen versteckt werden.

Berücksichtigung von Änderungswünschen des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber trägt für das durch ihn ausformulierte Arbeitszeugnis die Verantwortung. Er hat sich an die hiervoor genannten Vorgaben betreffend Erscheinungsbild und Inhalt zu halten. Ist ein Arbeitnehmer mit dem erhaltenen Arbeitszeugnis nicht einverstanden, macht es Sinn, sich diesbezüglich auszutauschen. Ist beispielsweise eine Funktion oder das Verhalten des Arbeitnehmers im Team unberücksichtigt geblieben, so ist dies zu ergänzen. Ein Änderungsvorschlag kann auch direkt durch den Arbeitnehmer ausformuliert werden. Es obliegt jedoch dem Arbeitgeber, ob und wie er einen Änderungsvorschlag im Arbeitszeugnis übernimmt.

Finden Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Lösung, hat der Arbeitnehmer die Mög-



lichkeit, ein Gerichtsverfahren einzuleiten. Dem Entscheidverfahren geht grundsätzlich ein Schlichtungsversuch vor der Schlichtungsbehörde voraus. Ziel ist es dabei, mit Unterstützung der Schlichtungsbehörde eine umfassende Einigung und damit eine rasche Streiterledigung zu finden.

Fazit

Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, ein sauberes und inhaltlich korrektes Arbeitszeugnis zu erstellen. Ist ein Arbeitnehmer mit dem Inhalt nicht einverstanden, ist es empfehlenswert, in einem ersten Schritt ein gemeinsames Gespräch zu suchen und die Differenzen zu bereinigen. Die Grenzen der zugunsten des Arbeitnehmers wohlwollenden Formulierung liegen in der Wahrheitspflicht des Arbeitgebers. Sofern sich die Vertragsparteien nicht einigen können, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine Ansprüche im Rahmen eines Gerichtsverfahrens geltend zu machen.



Jeanine Breunig-Hollinger

Rechtsanwältin

Jeanine Breunig-Hollinger ist Partnerin in der Anwalts- und Notariatskanzlei Leimbacher Gimmel Breunig in Brugg (AG). Sie ist insbesondere im Familienrecht, Mietrecht, Arbeitsrecht und Vertragsrecht tätig.

Leimbacher Gimmel Breunig
Advokatur Notariat Mediation
Badenerstrasse 9
5200 Brugg
056 269 75 85
j.breunig@kanzlei-b9.ch



Jedes dritte KMU ist bei der AXA versichert

Die Nr. 1 bei Beratung und Service
[AXA.ch/unsere-kmu](https://www.axa.ch/unsere-kmu)

AXA
Lukas Studer
Telefon 062 205 54 58
lukas.studer@axa.ch
aerzte@axa.ch

SUSTAINABLE INVESTMENTS

Raphaela Alig und Raphael Am (St.Galler Kantonalbank)

Nachhaltigkeit ist in aller Munde – auch immer mehr Anleger möchten den Aspekt der Nachhaltigkeit bei der Geldanlage berücksichtigen. Doch was beinhaltet nachhaltiges Anlegen konkret? Wie unterscheiden sich die verschiedenen Ansätze? Und: Ist dieser Trend gekommen, um zu bleiben?

Der Blick in die Geschichte zeigt, dass der Begriff Nachhaltigkeit einem dynamischen Prozess unterworfen ist. Das heisst, das Verständnis von Nachhaltigkeit entspricht auch dem Zeitgeist und somit dem vorherrschenden gesellschaftlichen und ökonomischen Umfeld.

Der Ursprung des Begriffs Nachhaltigkeit liegt im 18. Jahrhundert, in der Forstwirtschaft. Die Kapazitäten der Wälder in vielen Regionen Mitteleuropas waren überschritten. Deshalb

durfte nicht mehr Holz geerntet werden, als wieder nachwuchs. Nachhaltigkeit wurde also als ökonomisches Prinzip verstanden.

In der jüngeren Geschichte, im Jahr 1987, wurde im Brundtland-Bericht der Vereinten Nationen (UN) die Nachhaltigkeit erstmals als Generationen-Gerechtigkeit ausgelegt, was die internationale Debatte über Entwicklungs- und Umweltpolitik beeinflusste. Die UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung stellte 1992 die umweltpolitischen Ziele den ökonomischen und sozialen Entwicklungszielen gleich – der Begriff ESG (Environment, Social, Governance) entstand. 2015 setzte die UN für alle Staaten die bekannten 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030) fest. Es wurden politische Zielsetzungen auf ökologischer, sozialer und ökonomischer Ebene getroffen.



Abbildung 1: Nachhaltige Entwicklungsziele der UN

Nachhaltigkeit auf dem Weg in die Zukunft

In den letzten Jahren hat sich der Fokus auf Nachhaltigkeit nochmals verstärkt. Klimakrise, soziale Ungleichheiten und mangelnde Unternehmensführung prägten die Schlagzeilen. Es bildete sich beispielsweise die Klimajugend, die sich lautstark für eine bessere Welt einsetzt. Die EU macht einen einflussreichen Schritt und startet demnächst den European Green Deal mit dem Ziel, 2050 klimaneutral zu werden. Die Schweiz hat sich dasselbe Ziel bereits im letzten Jahr gesetzt. Zusätzlich entsteht mit der EU-Taxonomie ein Regelwerk im Bereich der nachhaltigen Investitionen. Wir erwarten auch für die Schweiz Regelungen in diese Richtung.

Wir befinden uns also in einem Megatrend, dem sich Unternehmen nicht mehr entziehen können. Viele Investoren sind sich dessen verstärkt bewusst. Das Volumen in nachhaltigen Anlagen ist seit rund zehn Jahren stark ansteigend. Worauf ist beim nachhaltigen Anlegen zu achten?

3-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit: ESG

Bei der Auswahl einer Anlagemöglichkeit werden beim nachhaltigen Anlegen zusätzlich zu finanziellen Kriterien auch Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien berücksichtigt (ESG). Diese drei Begriffe bilden die Basis in der Analyse und Bewertung.

Environment	Social	Governance
Umweltverträglichkeit: Klimawandel, Naturkapital, Umweltverschmutzung und Abfall	Soziales Verhalten: Humankapital, Produkt- haftung, Widerstand von Interessengruppen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Verhalten des Unternehmens gegenüber Kunden
<u>Wachstumstreiber</u> 1. Effizienz bei Energie & Wasser 2. Energieerzeugung 3. Plastik & Recycling	<u>Wachstumstreiber</u> 1. Demografie 2. Hochqualifizierte Mitarbeiter 3. Flexible Arbeitszeiten	<u>Wachstumstreiber</u> 1. Transparenz des Managements 2. Korruptionsbekämpfung 3. Kostenkontrolle

Abbildung 2: Eigene Darstellung ESG

Ansätze und Methoden: Grosse Vielfalt

Wer nachhaltig investieren will, steht vor einer vielfältigen Auswahl an Produkten und Dienstleistungen. Es ist nicht einfach, sich einen Überblick über die verschiedenen Ansätze zu verschaffen, diese zu verstehen und das geeignete Produkt zu finden. Aber wie kommt man zum nachhaltigen Depot?

Ansatz 1: Ausschlusskriterien (Negativ-Screening)

Über Ausschlusskriterien (auch Negativ-Screening genannt) können Branchen, Ge-

schäftstätigkeiten oder Produkte ganz oder ab einem bestimmten Anteil am Gesamtumsatz des Unternehmens ausgeschlossen werden. Dabei werden zwei Haupttypen von Ausschlusskriterien unterschieden: der bedingungslose Ausschluss von Geschäftstätigkeiten, die mit den Werten des Anlegers nicht vereinbar sind (wertebasiertes Screening) und der bedingte Ausschluss von Unternehmen aufgrund von Verstössen gegen globale ESG-Standards wie zum Beispiel den UN Global Compact (normbasiertes Screening).

Ansatz 2: Best-in-Class-Ansatz (Positives Screening)

Deutlich pragmatischer als das Negativ-Screening ist der Ansatz nach Best-in-Class. Die Titelselektion erfolgt in Unternehmen mit den besten Geschäftspraktiken innerhalb der Branche hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitspolitik. Dabei werden keine Ausschlusskriterien einbezogen. Mit absolut nachhaltigen Kriterien hat das somit nur bedingt zu tun. Der Ansatz fokussiert dabei auf die Branchenbesten hinsichtlich Nachhaltigkeit.

Ansatz 3: ESG-Integrations-Ansatz

Eurosif definiert ESG-Integration als «explizite Einbeziehung von ESG-Kriterien bzw. -Risiken in die traditionelle Finanzanalyse und Anlageentscheide der Asset Manager». Nachhaltigkeitsdaten können auf unterschiedlichen Ebenen in den Anlageprozess integriert werden. Häufig werden sie bei der finanziellen Bewertung von Unternehmen im Rahmen der Titelselektion herangezogen. Die Integration kann in qualitativer oder in quantitativer Form erfolgen. Bei der qualitativen Integration von ESG-Kriterien werden Unternehmensstärken und -schwächen analysiert und für eine Empfehlung berücksichtigt. Bei der quantitativen Integration werden die Inputfaktoren des Finanzmodells auf der Grundlage von Nachhaltigkeitsdaten angepasst.

Ansatz 4: Aktive Stimmrechtsausübung

Eine systematische Stimmrechtsausübung ist mit sehr viel Aufwand verbunden. Daher bieten Stimmrechtsberater (Proxy Advisor) Hilfe, indem sie Governance-Themen, die Geschäftsberichte sowie die Traktandenliste gründlich analysieren, um fundierte Abstimmungsempfehlungen auszusprechen. Der Investor kann diese Analyse zur Bestimmung eigener Positionen heranziehen. Die Stimmrechte können aber auch vollständig an die Beratungsgesell-

schaften abgetreten werden. Einige Anbieter berücksichtigen zusätzlich ökologische und soziale Aspekte. Wichtig ist, dass die Stimmrechtsberater unabhängig und frei von Interessenskonflikten sind.

Ansatz 5: Engagement – Dialog mit den Unternehmen

Im Gegensatz zur Anwendung von Ausschlusskriterien oder dem Best-in-Class Ansatz setzt ein Engagement-Ansatz erst dann an, wenn Firmen bereits in einem Portfolio sind. Ziel dieses Ansatzes ist es, die Berücksichtigung von ESG-Aspekten in der Unternehmensstrategie zu fördern, indem durch konkrete Empfehlungen an das Management Einfluss genommen wird. Verglichen mit der aktiven Stimmrechtsausübung beansprucht Engagement (noch) mehr Ressourcen und wird deshalb entweder von institutionellen Kunden oder über externe Dienstleister praktiziert.

Die verschiedenen Ansätze werden häufig kombiniert. Für die ECO-Mandate der St.Galler Kantonalbank integrieren wir bei der Einzeltitelselektion eine Kombination aus den ersten drei Ansätzen, wobei das Negativ-Screening als Ausgangslage dient. Für die Nachhaltigkeitsanalyse stützen wir uns zusätzlich auf das Research von MSCI ESG, das eine fundierte Expertise sowie eine umfangreiche Datenbank beinhaltet. Bei der Fondsselektion achten wir für die Mandate darauf, dass zusätzlich Ansatz 4 oder 5 implementiert wird.

Chancen und Risiken für Investoren

Chancen

Über nachhaltige Anlagestrategien und durch entsprechendes Ausüben der Stimmrechte öffnet sich eine reale Chance, den Wohlstand für sich und die Welt zu erhalten und zu vermehren. Studien zeigen auf, dass die risiko-

bereinigten Renditen von nachhaltigen Anlagen absolut vergleichbar sind mit herkömmlichen Anlagen. Das aktive Management von ESG verbessert nicht nur das Rendite-/Risiko-management, sondern minimiert auch Reputations- und Regulierungsrisiken.

Nachhaltige Unternehmen haben die Chance, von Zukunftstrends besser zu profitieren. Ferner kann dem anhaltenden Trend zur Transparenz für institutionelle Anleger mithilfe von nachhaltigem Investieren Rechnung getragen werden.

Risiken

Die Risiken für Investoren bei nachhaltigen Anlagen bestehen beim eingeschränkten Anlageuniversum. Je strenger die Nachhaltigkeitskriterien, desto weniger Wertschriften stehen zur Verfügung.

Bei Aktien ist dies in der praktischen Umsetzung kaum ein Problem. Bei Anleihen ist das Kreditrating ein wichtiges Kriterium. Viele Anleihen kommen nur schon aufgrund fehlenden oder zu tiefen Kreditratings nicht in Betracht. Wenn zusätzlich strenge Nachhaltigkeitskriterien angewendet werden, kann dies die optimale Aufstellung eines Portfolios beeinträchtigen.

Dialog als Chance

Viele Investoren haben eine klare Vorstellung von Nachhaltigkeit, aber wissen nicht genau, wie ihre Bank Nachhaltigkeit lebt und dies beim Anlegen umsetzt. Die Banken sollten zuerst ihre Kunden aktiv fragen, was für sie Nachhaltigkeit bedeutet, um darauf ihren Ansatz bei den nachhaltigen Anlageprodukten aufzuzeigen. Suchen auch Sie den Dialog, dies birgt die grosse Chance, dass ein spannender gegenseitiger Lerneffekt ausgelöst wird.



Raphaela Alig

Portfolio Managerin Nachhaltigkeit
St.Galler Kantonalbank

raphaela.alig@sgkb.ch



Raphael Arn

Portfolio Manager Nachhaltigkeit
St.Galler Kantonalbank

raphael.arn@sgkb.ch

Ihre Praxis ist einmalig. Aber wie hebt sie sich von der Konkurrenz ab?



Im heutigen Marktumfeld ist die Qualität des Angebots allein keine Erfolgsgarantie mehr.

Die erfolgreichsten Marken weisen dazu zwei weitere Merkmale auf: ein differenzierendes visuelles Profil und eine emotionale Bindung mit Ihren Kunden.

Wir unterstützen Sie gerne dabei.

Unsere Expertise

Brand Design.
Corporate Design.
Graphic Design.
Web Design.
Marketing.
Social Media.

würmlibicker

typo | grafik | web

wuermlibicker.ch

MIT GERINGEN INVESTITIONEN DIE ZUKUNFT DER PRAXIS SICHERN

Marc Hintermeister (Raiffeisen Schweiz)

Leasing gewinnt im Gesundheitswesen an Bedeutung. Das Finanzierungsinstrument bietet Einzel- und Gruppenpraxen die Möglichkeit, stets die neusten Technologien einzusetzen, ohne die liquiden Mittel überzustrapazieren. Welche Chancen und Risiken bringt das Leasing von Medizinaltechnik mit sich? Und wann empfiehlt sich welches Leasingmodell?

Der Schweizer Leasingmarkt wächst kontinuierlich. 2019 hat der Bestand der geleasten Güter erneut um über 6 % zugenommen, wie die Zahlen des Schweizerischen Leasingverbands zeigen. Der Löwenanteil besteht aus Konsumgütern, die von Privatpersonen geleast werden, allen voran Autos. Darüber hinaus ist Leasing aber auch in der Wirtschaft salonfähig geworden. Unternehmen tragen inzwischen über ein Drittel zum Marktvolumen von gut 24 Milliarden Franken bei.

Mehr als 30 % der Schweizer Unternehmen nutzen Leasing, um langlebige Investitionsgüter wie Fahrzeuge, Produktionsanlagen, Maschinen oder Infrastrukturvorhaben zu finanzieren. Bisher stammen nur rund 2 % der Firmen aus dem Gesundheitswesen, doch dieser Bereich wächst mit Abstand am stärksten. Allein im letzten Jahr hat das Neugeschäft in der Medizinaltechnik um fast 20 % zugelegt. Der Gesamtwert der geleasten Objekte ist mittlerweile auf annähernd 300 Millionen Franken angewachsen.

Darum boomt Leasing

Der Leasing-Boom in der Medizinaltechnik kommt nicht von ungefähr. Technologie ist im Gesundheitswesen zum Erfolgsfaktor geworden und die Digitalisierung durchdringt den Praxisalltag mehr und mehr. Der Fortschritt im Bereich Medizinaltechnik ist so rasant, dass sich ein Kauf in vielen Fällen nicht



lohnt, weil die Systeme technisch vielfach längst überholt sind, bis sie sich amortisiert haben. Beim Leasing hingegen muss man sich nur mittelfristig an ein Gerät binden: In der Regel betragen die Vertragslaufzeiten bei Medizinaltechnik drei bis sechs Jahre.

Medizinische Geräte sind für das Investitionsgüterleasing prädestiniert, weil sie meist sehr teuer sind und einen hohen Wiederverkaufswert haben.

Vorteile von Leasing

- schont die liquiden Mittel
- ermöglicht technischen Fortschritt
- vereinfacht die Budgetierung
- unterstützt Einzelpraxen in der Aufbauphase
- verbessert die Wettbewerbsfähigkeit von Gruppenpraxen

Schont Liquidität bei Praxisgründung

Das Investitionsgüterleasing folgt dem Motto «Pay as you earn»: Das geleaste Objekt refinanziert sich selbst, da die laufenden Kosten aus dem Umsatz gedeckt werden können. Für Zahnärztinnen und Zahnärzte, die eine Einzelpraxis gründen oder übernehmen, ist Leasing deshalb ein interessantes Finanzierungsinstrument für die Aufbauphase. Es ist wenig kapitalintensiv und zudem realistisch budgetierbar. Zahnärzte können beim Auf- oder Ausbau der Infrastruktur ihre liquiden Mittel schonen, etwa bei der Anschaffung von Behandlungseinheiten, Röntgengeräten oder beim Ausbau der IT-Infrastruktur.

Mit der monatlichen Leasingrate werden fortlaufend Amortisationen geleistet. Dies kann in Bezug auf die Gesamtkosten ein Vorteil gegenüber einem endfälligen In-

vestitionskredit sein. Was die individuellen Ausgestaltungsmöglichkeiten betrifft, bietet Leasing ausserdem deutlich mehr Flexibilität. Mit einem strukturierten Zahlungsplan können junge Zahnärztinnen und -ärzte die Leasingrate progressiv ausgestalten: Sie beginnen nach der Praxisgründung mit einem tiefen Betrag und steigern diesen sukzessive – idealerweise in Relation zum Wachstum, das der Businessplan vorsieht.

Leasing ist günstiger als sein Ruf

Das Vorurteil, Leasing lohne sich wegen der hohen Zinsen und Gebühren nicht, hält sich hartnäckig. Mit einer Vollkostenrechnung, in die Leasingraten, Bearbeitungs- und Abschlussgebühren sowie der Restwert nach Ablauf der Vertragsdauer einbezogen werden, lassen sich Leasingangebote mit dem Kaufpreis vergleichen. Dabei schneidet Leasing in vielen Fällen gleichwertig ab.

Leasingverträge sind in der Regel auf zwei Drittel der wirtschaftlichen Nutzungsdauer angelegt und deshalb beginnt sich Leasing schon lange vor Ablauf der Vertragsdauer zu lohnen. Muss das Objekt in der zweiten Hälfte der Vertragsdauer wider Erwarten veräussert werden, sind die Chancen gross, dass der erzielte Verkaufspreis höher ist als der Buchwert.

Option auf Kauf bei Vertragsende

Das sogenannte Financial Leasing dominierte bisher das Investitionsgüterleasing. Dieser klassische Ansatz – auch Restwert-Leasing genannt – geht vom späteren Kauf des Leasingobjekts aus. Basierend auf der Laufzeit und dem geschätzten Restwert des Objekts nach Ablauf der Vertragsdauer wird dabei eine monatliche Leasingrate festgelegt (siehe Rechenbeispiel). Nach Ablauf der Laufzeit kann der Leasingnehmer das Leasingobjekt bei Bedarf erwerben.

Allerdings ist bei der Auswahl des Leasingmodells stets zu prüfen, ob ein Kauf auch wirklich möglich ist.

Financial-Leasing-Verträge bieten sich bei langlebigen Investitionsgütern mit hohem Wiederverkaufswert an. Bei Geräten mit einer überdurchschnittlich schnellen technologischen Entwicklung empfiehlt sich ein Operating-Leasing-Vertrag, der in der Regel direkt mit dem Hersteller abgeschlossen wird. Bei dieser Variante des Leasings sind kurze Laufzeiten die Regel: Nach Ablauf kann der Vertrag erneuert und das alte Gerät durch ein neueres ersetzt werden. Hier steht die Nutzung im Vordergrund, nicht der spätere Kauf. Die Transaktion ist mit der Miete vergleichbar.

Beispielberechnung

Objekt	3D-Panoramaröntgengerät
Investitionssumme	32 000 CHF
Restwert	0.5 %, 160 CHF
Laufzeit	48 Monate
Monatl. Leasingrate	692 CHF

Dynamische Preismodelle liegen im Trend

Die Öffnung des Gesundheitswesens gegenüber privatwirtschaftlichen Finanzierungsformen und der Kostendruck haben dazu beigetragen, dass die Finanzierungsmodelle in der Medizinaltechnik flexibler geworden sind. Die Hersteller von Medizinaltechnik haben realisiert, dass dynamische Preismodelle dem Kostendruck entgegenwirken und die Kundenbindung unterstützen können.

Beim noch relativ jungen Modell «Pay as you use» bezahlt der Leasingnehmer nicht

wie beim klassischen Leasing eine pauschale Rate, sondern die tatsächlich bezogenen Leistungen, zum Beispiel die Anzahl 3D-Scans. Das Internet of Things (IoT) leistet diesem Modell Vorschub: Vernetzte Geräte erlauben es, die Nutzungsdaten direkt an den Hersteller oder die Leasinggesellschaft weiterzugeben. Die transparente Leistungsabrechnung vereinfacht für Betriebsgesellschaften von Gemeinschaftspraxen die Verrechnung, da jederzeit klar ist, wer welches Gerät wie oft genutzt hat. So können für alle Praxismitglieder faire, individuelle Infrastrukturbeiträge erhoben werden.

Risiken sind gut abgesichert

Im Unterschied zum Kauf ist der Leasingnehmer nicht rechtlicher Eigentümer der Sache. Rechte und Risiken sind jedoch weitgehend identisch. Garantieschutz und Service sind auch hier gegeben – im Vergleich mit Gebrauchtgeräten ein grosser Vorteil. Wie der Käufer muss auch der Leasingnehmer für den Unterhalt des Objekts aufkommen und die Risiken selbst absichern. Jede Leasinggesellschaft verlangt eine ausreichende Versicherungsdeckung über die gesamte Vertragslaufzeit. Im Schadensfall bezahlt die Versicherung die Vergütung direkt an die Leasinggesellschaft, beim Untergang der Sache kommt sie für den Objektwert auf.

Im Vergleich mit dem Kauf bringt Leasing kaum mehr Risiken mit sich. Ein vorzeitiger Ausstieg aus dem Leasingvertrag kann zwar kostspielig sein und beim Untergang der Sache ist die Leasingrate in der Regel bis zum Ablauf des Leasingvertrags weiter geschuldet. Beim Leasing von Medizinaltechnikgütern sind diese Risiken jedoch verhältnismässig klein: Der Verschleiss der Geräte ist meist gering und die lange Lebensdauer wird vielfach durch die Service- und Wartungspakete der Hersteller unterstützt.

Abgekürzte Bonitätsprüfverfahren

Einzel- und Gruppenpraxen, die ein Leasing beantragen möchten, können bei geringeren Investitionsvolumen von abgekürzten Bonitätsprüfverfahren profitieren. Oft reichen eine Investitionsübersicht und die entsprechenden Offerten der Hersteller. Bei grösseren Investitionen benötigt der Leasinggeber die Jahresabschlüsse der letzten drei Jahre sowie den Businessplan. Im Falle einer Nachfolge sind zudem die wichtigsten Finanzkennzahlen des Vorgängers hilfreich.

Gegenüber Leasingverträgen mit Herstellern hat der Vertragsabschluss bei einer unabhängigen Leasinggesellschaft oder einer Bank den Vorteil, dass alle Dokumente einheitlich sind und zentral verwaltet werden. Die Beratung ist ausserdem objektiv und lokal ausgerichtet.



Marc Hintermeister

Leiter Leasing Raiffeisen Schweiz

Marc Hintermeister, MSc., ist seit 2018 bei Raiffeisen Leasing tätig. Seit dem 1. Juni 2018 fungiert er als Leiter Leasing bei Raiffeisen Schweiz. Gemeinsam mit seinem Team bietet er Zahnarzt- und Arztpraxen flexible Finanzierungslösungen an – in der Regel ab einem Volumen von 15 000 CHF.

Raiffeisen Leasing
Raiffeisenplatz 4
9001 St. Gallen
071 225 94 44
finanzierungsleasing@raiffeisen.ch
www.raiffeisen.ch/leasing

REVISION DER QUELLENSTEUER

Andreas Nachbur und Marian Inäbnit (JP Steuer AG)

Am 1. Januar 2021 treten die neuen Bestimmungen über die Quellensteuer in Kraft. Die Neuerungen sind weitreichend und betreffen die verschiedensten Unternehmen, vor allem in Branchen, in denen viele Grenzgänger und Arbeitnehmende ohne Niederlassungsbewilligung arbeiten. Nicht zuletzt Zahnärztinnen und Zahnärzte.

Während das Bundesgericht bis vor Kurzem das geltende Recht noch als kompatibel mit dem Grundsatz des Rechtsgleichheitsgebots betrachtete, entschied es im Jahr 2010, dass die aktuelle Gestaltung der Quellensteuer zu einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung von Quellensteuerpflichtigen und ordentlich besteuerten Personen führe. Mit der Revision der gesetzlichen Grundlagen zur Quellensteuer folgt der Gesetzgeber der Rechtsprechung des Bundesgerichts und diverser kantonaler Gerichte und passt gleichzeitig die Bestimmungen an internationale Entwicklungen und Rechtsprechung an. Eine zunehmende Vereinheitlichung der Quellensteuer auf Bundesebene und im internationalen Vergleich ist die Folge.

1. Neuerungen für Arbeitnehmer

Die Neuerungen für Arbeitnehmer in der Schweiz wirken sich je nach Status der steuerpflichtigen Person unterschiedlich aus. Nachfolgend stellen wir Ihnen die wichtigsten Neuerungen für Arbeitnehmer kurz vor.

1.1 Tarifkorrektur

Mit der Revision der Quellensteuer fällt die Tarifkorrektur komplett weg. Früher war es möglich, nachträglich bis am 31. März des

Folgejahres bei der Steuerbehörde zusätzliche Abzüge zur Bemessungsgrundlage geltend zu machen. Dies entweder, weil sie die pauschal berücksichtigten Abzüge des anwendbaren Tarifs überstiegen, oder weil gewisse Abzüge gar nicht berücksichtigt wurden. Durch ihren Wegfall erhält die Quellensteuer abgeltende Funktion. Vorbehalten bleiben die Fälle einer Neuberechnung der Quellensteuer.

1.2 Ergänzende Veranlagung

Die ergänzende ordentliche Veranlagung erfasst Vermögenswerte und Einkünfte von ausländischen Personen in der Schweiz, die



nicht der Quellensteuer unterstehen. Wer solche Vermögenswerte und Einkünfte hat, wurde bisher von der Steuerbehörde ergänzend veranlagt. Mit der Revision wird die ergänzende Veranlagung durch die nachträgliche ordentliche Veranlagung ersetzt.

1.3 Ansässige Personen

Unter ansässigen Personen versteht man ausländische natürliche Personen mit steuerrechtlichem Wohnsitz oder Aufenthalt in der Schweiz.

Ansässige Personen unterliegen wie alle Personen, die nicht Schweizerbürger sind und keine Niederlassungsbewilligung haben, der Quellensteuer. Sie müssen jedoch dann nachträglich ordentlich veranlagt werden, wenn sie über Vermögenswerte und Einkünfte verfügen, die nicht an der Quelle besteuert werden (bisher sogenannte er-

gänzende Veranlagung), oder wenn ihr jährlicher Bruttolohn einen bestimmten Betrag übersteigt. Diese Einkommensschwelle lag bis anhin in fast allen Kantonen und beim Bund bei 120 000 CHF pro Jahr. Nur der Kanton Genf kannte eine höhere Schwelle. Die Schwelle von 120 000 CHF wird mit der Revision der Quellensteuer neu einheitlich in der ganzen Schweiz umgesetzt. Personen, die einen höheren jährlichen Bruttolohn aufweisen, müssen von Amtes wegen nachträglich ordentlich veranlagt werden. Dabei wird die auf dem Arbeitseinkommen abgezogene Quellensteuer zinslos angerechnet.

Die nachträgliche ordentliche Veranlagung soll neu allen ansässigen Personen möglich sein. Wer die Kriterien der Ansässigkeit erfüllt, kann bis zum 31. März des Folgejahres einen Antrag auf eine nachträgliche



ordentliche Veranlagung stellen. Die ansässigen Personen mit einem Bruttolohn unter der Einkommensschwelle werden somit den ordentlich Besteuereten gleichgestellt. Wichtig ist hierbei, dass der Antrag auf eine nachträgliche ordentliche Veranlagung nicht mehr zurückgezogen werden kann, sobald dieser einmal gestellt wurde. Ausserdem gibt es keine Möglichkeit, wieder aus dem System auszuscheiden. Entscheidet man sich einmal für den Weg der nachträglichen ordentlichen Veranlagung, bleibt man bis zum Ende der Quellensteuerpflicht in diesem System.

1.4 Nicht-ansässige Personen

Nicht-ansässige Personen sind ausländische natürliche Personen, die keinen steuerrechtlichen Wohnsitz oder Aufenthalt in der Schweiz haben.

Nicht-ansässige Personen werden für Einkünfte aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit grundsätzlich nicht nachträglich ordentlich veranlagt. Selbst dann nicht, wenn die Einkünfte die Schwelle von 120 000 CHF übersteigen. Für Vermögenswerte und Einkünfte in der Schweiz, die nicht quellenbesteuert werden, werden nicht-ansässige Personen jedoch nachträglich ordentlich veranlagt.

Durch den Wegfall der Tarifkorrektur besteht für nicht-ansässige Personen keine Möglichkeit mehr, zusätzliche Abzüge von der Bemessungsgrundlage geltend zu machen. Da nicht-ansässige Personen keinen Antrag auf eine nachträgliche ordentliche Veranlagung stellen können, hat die Quellensteuer für sie abgeltende Wirkung.

1.5 Quasi-ansässige Personen

Mit der Revision der Quellensteuer wurde der Begriff der Quasiansässigkeit begründet. Es handelt sich hierbei um nicht-ansässige Personen, die jedoch mehr als 90 % ihrer weltweiten Bruttoeinkünfte in der Schweiz generieren.

Quasi-ansässige Personen werden wie nicht-ansässige nur dann obligatorisch nachträglich ordentlich veranlagt, wenn sie Vermögenswerte und Einkünfte in der Schweiz haben, die nicht an der Quelle besteuert werden. Einkünfte aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit, die 120 000 CHF übersteigen, führen nicht automatisch zu einer nachträglichen ordentlichen Veranlagung von Amtes wegen. Quasi-Ansässige können jedoch wie Ansässige bis zum 31. März des Folgejahres einen Antrag auf eine nachträgliche ordentliche Veranlagung stellen. Der Antrag muss jährlich neu eingereicht werden,

Status der steuerpflichtigen Person	Ort der Quellensteuerabrechnung
Ansässige Personen	Wohnsitz- bzw. Aufenthaltskanton
Nicht-ansässige Personen (ausgenommen internationale Wochenaufenthalter)	Sitzkanton des Arbeitgebers
Quasi-ansässige Personen	Sitzkanton des Arbeitgebers
Internationale Wochenaufenthalter	Wochenaufenthaltskanton

Abbildung 1: Ort der Quellensteuerabrechnung nach Status der steuerpflichtigen Person

weshalb auch jährlich der Status als quasi-ansässige Person neu geprüft wird. Wie auch bei den ansässigen Personen wird die Quellensteuer zinslos angerechnet.

2. Neuerungen für Arbeitgeber

Um die Quellensteuer als Arbeitgeber auch zukünftig korrekt abzurechnen, muss man sich frühzeitig mit den wichtigsten Punkten vertraut machen. Nachfolgend stellen wir Ihnen einige der zentralsten Neuerungen für Arbeitgeber vor.

2.1 Herabsetzung der Bezugsprovision

Um den administrativen Aufwand des Arbeitgebers als Schuldner der steuerbaren Leistung zu entschädigen, erhält er eine Bezugsprovision. Diese Provision beträgt aktuell zwischen 2 und 4 % des gesamthaft geschuldeten Quellensteuerbetrags. Durch digitalisierte und automatisierte Arbeitsabläufe scheint die Höhe der Bezugsprovision nicht mehr gerechtfertigt, da der Arbeitgeber weniger Zeit für die Abrechnung aufwenden muss. Die Bezugsprovision wurde deshalb einheitlich auf einen Prozentsatz von 1 bis 2 % gekürzt.

2.2 Abrechnung mit dem zuständigen Kanton

Bis anhin war es möglich, die Quellensteuer ausschliesslich beim Sitzkanton des Arbeitgebers abzurechnen. Dies war unter anderem dann interessant, wenn der Sitzkanton des Arbeitgebers eine höhere Bezugsprovision hatte als die tatsächlich bezugsberechtigten Kantone, also der jeweilige Kanton jedes quellensteuerpflichtigen Mitarbeitenden. Neu muss wie in Abbildung 1 dargestellt abgerechnet werden.

2.3 Jahresmodell versus Monatsmodell

Die Eidgenössische Steuerverwaltung legt in ihrem Kreisschreiben Nr. 45 die mögli-

chen Berechnungsmodelle für die Quellensteuerabrechnung fest. Dabei können die Kantone gemäss den neuen Bestimmungen zwischen dem Jahresmodell und dem Monatsmodell wählen. Bei beiden Modellen wird der Quellensteuerabzug auf die monatlichen Bruttoeinkünfte erhoben und darauf der Steuersatz gemäss anwendbarem Quellensteuertarif erhoben. Die Unterschiede ergeben sich durch die verschiedenen Steuerperioden (Jahr bzw. Monat). Sie sind weitreichend und die Berechnung ist unter Umständen kompliziert. Es ist deshalb wichtig, sich rechtzeitig über die jeweiligen Modalitäten zu informieren.

2.4 Ausscheidung Arbeitstage im Ausland

Bei Arbeitnehmern, die nebst der Tätigkeit in der Schweiz auch eine Tätigkeit im Ausland haben, ist die Quellensteuerpflicht auf die in der Schweiz geleisteten Arbeitstage beschränkt. Diese werden durch die Subtraktion der im Ausland geleisteten Arbeitstage von 20 Tagen pro Monat berechnet. Obwohl nur das Einkommen aus in der Schweiz geleisteten Arbeitstagen steuerbar ist, ist für die Satzbestimmung der Monatslohn hochgerechnet auf 20 Tage massgebend. Dabei spielt es keine Rolle, ob die steuerpflichtige Person als ansässig qualifiziert wird oder nicht.

2.5 Wegfallen des Nebenerwerbstarifs D

Die Tarificodeanwendung wird mit der Revision der Quellensteuer schweizweit vereinheitlicht. Im Rahmen dieser Vereinheitlichung fällt der Nebenerwerbstarif D weg. Dieser war für Personen anwendbar, die Ersatz-einkünfte oder Nebenerwerbseinkommen erzielen. Stattdessen wird der ordentliche Tarif angewandt und das satzbestimmende Einkommen wird durch eine komplexe Hochrechnung ermittelt.

3. Fazit

Die Revision der Quellensteuer bringt weitreichende Änderungen mit sich. Für Arbeitgeber ist es jetzt essenziell, sich rechtzeitig über die Neuerungen zu informieren, um die Quellensteuer ab 1. Januar 2021 weiterhin korrekt abzurechnen. Für nicht-ansässige Personen ist wichtig festzuhalten, dass die Tarifkorrektur zukünftig wegfällt. Für ansässige Personen und quasi-ansässige stellt sich die Frage, ob ein freiwilliger

Wechsel zur nachträglichen ordentlichen Besteuerung sinnvoll ist. Quasi-ansässige Arbeitnehmer haben hierbei mehr Spielraum, da man sich jährlich für oder gegen die nachträgliche ordentliche Veranlagung entscheiden kann. Für ansässige Personen ist der Entscheid jedoch bis zum Ende der Quellensteuerpflicht bindend. Es sollten deshalb nicht nur die aktuelle Situation in Betracht gezogen werden, sondern auch mögliche Zukunftsszenarien.



Andreas Nachbur

Treuhänder mit eidg. Fachausweis
Partner JP Steuer AG

JP Steuer AG
Gerbergasse 40
4001 Basel
061 377 60 00
andreas.nachbur@jp-steuer.ch
www.jp-steuer.ch



Marian Inäbnit

BSc Betriebswirtschaftslehre
Sachbearbeiter Steuern und Treuhand

JP Steuer AG
Seestrasse 261
8038 Zürich
061 377 60 00
marian.inaebnit@jp-steuer.ch
www.jp-steuer.ch

25 JAHRE ERFAHRUNG. FÜR IHRE PRAXIS.

Treuhand. Recht. Steuern.

Brenner Treuhand ist Ihr Ansprechpartner für Treuhand im Gesundheitswesen. Unsere Dienstleistungen sind massgeschneidert und perfekt abgestimmt auf die umfassenden Bedürfnissen von Zahnärzten und Ärzten.

**PRAXIS-
CHECKUP**

Wünschen Sie eine Zweitmeinung oder suchen Sie einen kompetenten Partner? Nutzen Sie unseren kostenlosen Check-Up und testen Sie uns.


BRENNER TREUHAND AG

Gewerbestrasse 6
9242 Oberuzwil
T +41 71 955 05 65
info@brennertreuhand.ch

brennertreuhand.ch



Martin Brenner
Geschäftsführer



Mein Ziel:
Finanzieren
und flexibel
bleiben.

Jean-Paul Friderici
CEO Friderici Spécial SA

Lösungen für Unternehmer

Mit Raiffeisen Investitionsgüter-Leasing steigern Sie Ihre Wettbewerbsfähigkeit, ohne Eigenmittel zu beanspruchen. Ob neueste Technologie, grössere Anlagen oder mehr Fahrzeuge – Sie nutzen, was Sie für Ihren Geschäftserfolg brauchen und bleiben dabei finanziell flexibel.

raiffeisen.ch/leasing

RAIFFEISEN

Wir machen den Weg frei