

Seite 3

Gratis Immobilienbewertungen?

Seite 4

Datenschutz – DSGVO

Seite 5

Personalwesen im KMU

Seite 6

Gemeinsam erfolgreich

Erfolgreiche Krisenbewältigung in KMU



COVID-19-Kredite in der Phase B

Seit Wochen sind Massnahmen rund um COVID-19 in aller Munde. Aufgrund der verschiedenen Lockerungen scheint es so, als wäre die Krise schon fast überwunden. Doch leider sieht die Realität anders aus – unzählige KMU müssen sich intensiv mit den wirtschaftlichen Folgen auseinandersetzen.

Mit Kurzarbeit, Corona-Erwerbsersatz und COVID-19-Krediten konnten die ersten Wochen überbrückt werden. Doch nun gilt es, genügend Liquidität zu erwirtschaften, um einerseits das Tagesgeschäft aufrechtzuerhalten und andererseits die Rückzahlungen der COVID-19-Kredite sowie die notwendigen Investitionen in die veränderten Marktbedingungen finanzieren zu können.

Immo-Ecke

Kaufobjekt



Letzte 4.5-Zimmer-Gartenwohnungen im Neubau «Im Grund»

Im Grund 3 + 4, 6130 Willisau

Die Wohnungen mit einladendem Garten und grossen Aussensitzplätzen bieten einen hohen Komfort und viel persönliche Ambiance. Die ruhige und dennoch zentrale Lage ist ein grosser Vorteil.

- Kompakte Wohnflächen mit 111 m²
- Wohn-/Essbereich mit direktem Zugang zu Garten und Sitzplatz
- Sehr grosse Gartenanteile (164 m²)
- Gedeckter Sitzplatz mit Wasseranschluss
- Zwei Nassräume mit Dusche bzw. Badewanne
- Kleiner Estrich im 3. Obergeschoss
- Kellerabteil und gemeinsamer Trocknungsraum

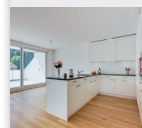
Bezug: ab 1. Dezember 2020

Kaufpreis: CHF 765'000

Kontaktperson: stefan.mueller@truvag.ch

Telefon: 041 818 77 88

Mietobjekt



Naturnah und gut erschlossen: neue Attikawohnungen

Willisauerstrasse 3, 6122 Menznau

Mitten in Menznau warten die letzten zwei fertig ausgebauten 3.5-Zimmer-Wohnungen auf ihre neuen Mieter.

- Sehr helle Räume (Wohnfläche von ca. 100 m²) dank moderner Materialisierung
- Offene Küche mit Naturstein-Arbeitsfläche
- Eigener Waschturm in der Wohnung
- Grosses Reduit
- Balkon (ca. 25 m²) mit Aussenschränken

Bezug: ab sofort

Kontaktperson: gina.baumgartner@truvag.ch

Telefon: 041 818 75 26

Weitere Objekte finden Sie auf unserer Webseite:

www.truvag.ch



Liquidität

Mit COVID-19-Krediten wurde die Liquidität der Unternehmen kurzfristig sichergestellt. Aber was ist, wenn diese Mittel aufgebraucht sind? Wie lange reicht die vorhandene Liquidität? Und wie soll der COVID-19-Kredit wieder zurückbezahlt werden? Es ist zwingend notwendig, dass sich Firmeninhaber diese Fragen heute stellen. Machen sie dies nicht, so laufen sie Gefahr, dass sie als Einzelunternehmer neben dem Betrieb auch das Privatvermögen verlieren oder als Verwaltungsräte mit einer Haftungsklage konfrontiert werden. Mit einem **Liquiditätsplan** wird aufgezeigt, wie sich die Liquidität während den kommenden 12 Monaten entwickelt. Dabei ist auch den Gegebenheiten der Branche und deren Saisonalität Beachtung zu schenken. So gilt es beispielsweise im Baugewerbe, die Liquidität auch über die Wintermonate sicherzustellen oder genügend Liquidität für die 13. Monatslöhne einzuplanen. Zeigt der Liquiditätsplan, dass es zu Engpässen kommt, müssen zeitnah Massnahmen ergriffen werden.

Rentabilität

Liquidität und Rentabilität hängen stark zusammen. Bei einer schlechten Rendite wird bald einmal auch die Liquidität knapp. Deshalb ist es wichtig, die Rendite laufend zu überprüfen und zu hinterfragen. Wo stehe ich im Vergleich zur Branche? Hier kann der Umsatz pro Mitarbeiter, die Bruttogewinn-, die EBIT- oder die Reingewinn-Marge wertvolle Anhaltspunkte liefern. Für einen echten Vergleich müssen die Zahlen der internen Erfolgsrechnung vorliegen (Unternehmerlohn, Marktmieten, kalkulatorische Abschreibungen etc.). Zudem ist die Profitabilität z.B. von Grosskunden, von einzelnen Produkten/Produktgruppen, von Serviceleistungen etc. anhand einer rudimentären Spartenrechnung in Erfahrung zu bringen. Nur so werden Verlustquellen als solche erkannt und können eliminiert werden (Vermeidung von «Quersubventionierungen»).

Massnahmen

Fördern Liquiditätsplan und Rendite-Analyse Schwachstellen an den Tag, sind zeitnah Massnahmen zu ergreifen. Hier kann umsatz- wie auch kostenseitig angesetzt werden.

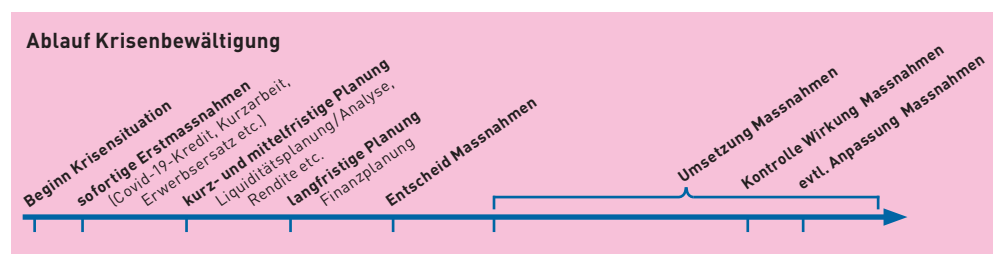
Umsatz: Wie kann ich meinen Umsatz verbessern? Lässt die Markt-/Konkurrenzsituation eine Preisanpassung zu? Kann mit organisatorischen Massnahmen der Output erhöht werden? Sind die Nadelöhre im Produktionsablauf bekannt und können diese entschärft werden? Stellen erbrachte Zusatzleistungen einen Mehrwert dar und können somit verrechnet werden? Manchmal hilft hier bereits eine Befragung der Mitarbeitenden. Diese sind in der Regel nahe bei den Kunden, um pragmatische und damit leicht umsetzbare Ansätze zu erkennen.

Kosten: Können Raumkosten reduziert werden, indem nicht zwingend benötigte Flächen anderweitig genutzt werden? Wo liegt die Ursache für den im Branchenvergleich zu hohen Personalkostenanteil? Gibt es Motivations-Killer oder wird

das «unternehmerische Denken» der Mitarbeitenden zu wenig gefördert bzw. honoriert? Macht es Sinn, bisher selber fabrizierte Teilstücke bei einem Branchenkollegen fertigen zu lassen, damit dieser eine vernünftige Losgrösse erreicht («make or buy»-Strategie)? Gibt es Zusammenarbeitsmöglichkeiten oder gar Allianzen mit einem Mitbewerber? Können via Outsourcing die eigenen Verwaltungskosten reduziert werden? Welche Infrastrukturen müssen im eigenen Betrieb zwingend zur Verfügung stehen?

Umsetzungsentscheid

Es ist zu prüfen, ob die angedachten Massnahmen zur Verbesserung der Ertrags- und Liquiditätslage führen. Mit einem Budget sowie einem Finanzplan über die nächsten drei bis fünf Jahre kann dies aufgezeigt werden. Daraus wird ersichtlich, wie und wann die COVID-19-Kredite zurückbezahlt werden können. Ergibt sich aus dem Finanzplan eine verbesserte Liquidität und Rentabilität, ist mit



der Umsetzung der angedachten Massnahmen umgehend zu starten. Können die Liquiditätsengpässe trotz verschiedenster Massnahmen nicht beseitigt werden, stellt sich die grundsätzliche Frage, ob der Betrieb in der bisherigen Form zukunftsfähig ist und weitergeführt werden kann.

Neuausrichtung

Es muss davon ausgegangen werden, dass in den kommenden Monaten vermehrt Konstellationen in Unternehmen auftreten werden, welche Grundsatzfragen auslösen. Das wird dann zwangsläufig zum Anlass, die Ausrichtung des Betriebes generell zu hinterfragen und im Sinne eines Turnaround Managements Alternativ-Szenarien zu entwickeln. Sollte sich auch daraus keine neue unternehmerische Perspektive ergeben, ist die Liquidation der Unternehmung zu prüfen, und zwar bevor die allenfalls noch vorhandene Substanz vollständig durch Verluste aufgefressen wird und die Zwangsliquidation droht.

Gerne unterstützen wir Sie auch bei diesen anspruchsvollen Fragestellungen und Prozessen.

Autoren:



Herbert Bühlmann
Betriebsökonom FH
dipl. Wirtschaftsprüfer
zugel. Revisionsexperte
Truvag Sursee



Thomas Vogel
dipl. Experte in Rechnungslegung und Controlling
Treuhänder FA
Truvag Sursee

Was taugen «Gratis Immobilienbewertungen»?

Sind Ihnen in den Printmedien die vielversprechenden Insetrate «Gratis Immobilienbewertung» auch schon aufgefallen? Oft begleiten Sie solche Banner auch bei Ihrer Google-Suche. Möglicherweise suchen Sie bewusst nach einem Gratis-Online-Tool und möchten Ihre Liegenschaft schätzen lassen? Wie verlässlich sind die Resultate solcher Bewertungen? Klappt der Blick in die Glaskugel tatsächlich?

Praxistest

Wir haben für Sie den Test gemacht. Dazu begeben wir uns in ein ruhiges Nebenquartier der Stadt Luzern ohne Durchgangsverkehr. Dort befindet sich ein 4.5-Zimmer-Reiheneckhaus mit grosszügiger Einzelgarage, Nebenraum und zwei Autoabstellplätzen im Freien. Eine rund 520m² grosse Gartenanlage gehört ebenfalls dazu und lädt zum Verweilen ein.

Nun suchen wir im Internet nach einem entsprechenden Gratis-Online-Tool. Innerhalb von nur vier Minuten und wenigen Klicks soll der Marktwert gemäss Anbieter ermittelt werden. So weit, so gut. Nachdem wir zahlreiche Eingabefelder ausgefüllt und unsere Mailadresse und Telefonnummer preisgegeben haben, sind wir nun gespannt auf die Mailnachricht des Toolanbieters. Das Ergebnis präsentiert eine Bandbreite von CHF 1.66 Mio. bis CHF 1.85 Mio. Stimmt das nun mit der Realität überein? Was hat es nun mit dieser publizierten Marktwert-Bandbreite auf sich?



Hintergrund

Warum geben alle Anbieter von Gratis-Tools das wertvolle Zahlenmaterial preis? Wir klären Sie gerne auf: Hinter jedem Gratis-Online-Tool befinden sich interessierte Immobilienmakler. Ohne am Telefon belästigend zu wirken und ohne grossen Aufwand betreiben zu müssen, gelangen sie auf einfache Weise an Ihre Daten und werten diese sogleich aus. Innerhalb eines halben Tages werden Sie charmant via Mail oder Telefon kontaktiert, mit dem Hinweis, dass eine von eigenen Liegenschaftsexperten erstellte Immobilienbewertung einen noch genaueren Marktwert zulässt. Dieses detailliert abgefasste Gutachten ist hingegen kostenpflichtig, sofern Sie keine Verkaufsabsichten hegen und entsprechend auch keinen Maklerauftrag erteilen möchten.

Die Marktwert-Bandbreite wird je nach gewähltem Tool und Bewertungsobjekt sehr grosszügig ausgelegt. So kann diese von rund CHF 200'000 bis CHF 500'000 reichen. Wenn Ihnen eine solche Preisbandbreite vorerst genügt, sind Sie mit Gratis-Online-Tools bestens bedient. In der Realität sieht alles dann doch etwas anders aus, denn etwelche wertrelevanten Grundbucheinträge werden dabei gänzlich ausgeblendet. Bei unserem Objekt in Luzern gilt eine Gestaltungsplanpflicht, eine Baubeschränkung, eine Baulinie zur schmalen Strasse hin, eine Unterhaltungspflicht für die Strasse sowie ein Gewässerabstand. Zudem entsprechen die Räumlichkeiten/Grundrisse nicht mehr den heutigen Bedürfnissen und sind klein bemessen. Auch das Mauerwerk entspricht nicht mehr der Norm, ist einschalig und schlecht isoliert. Der Marktwert für unsere Test-Immobilie liegt im Minimum CHF 300'000 tiefer als die unterste Marktwert-Bandbreite von CHF 1.66 Mio. Hinzu kommt der Umstand, dass der Marktwert bei solchen Tools stets auf Vergangenheitsdaten beruht. Plötzlich eintretende Marktunsicherheiten, wie aktuell COVID-19, können daher nicht abgebildet werden.

Fazit

Mit relativ wenig Aufwand werden grössere Mengen an Daten generiert, die von den Tool-Anbietern direkt bearbeitet werden. Für eine erste und sehr oberflächliche Einschätzung von Einfamilienhäusern und Wohnungen kann ein Gratis-Online-Tool nützlich sein.

Im Falle einer Erbteilung, der Auflösung von einfachen Gesellschaften mit Immobilienbesitz, einer Scheidung oder Streitigkeit rund um eine Immobilie wird in jedem Fall eine fundierte und aussagekräftige Immobilienbewertung mit vorgängiger Besichtigung vor Ort benötigt.

Dafür empfehlen sich ausgewiesene Bewertungsexperten mit langjähriger Erfahrung. Das Bewerter-Team der Truvag Treuhand AG erkennt wahre Werte – Ihre Werte.

Autoren:



Oliver Imfeld
CAS Immobilien-Bewertung
CAS Bauherrenkompetenz
Techn. Kaufmann FA
Truvag Sursee



Ronny Winkler
Betriebsökonom FH
Immobilien-Bewerter FA
Bewertungsexperte SVIT
Truvag Sursee

Datenschutz – DSGVO

Die DSGVO (**Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union**) ist seit rund zwei Jahren in Kraft. Sie war im Vorfeld Gegenstand zahlreicher Diskussionen und in den Medien omnipräsent. Die hohen Bussgelder von bis zu EUR 20 Mio. bzw. 4 % des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes und der extraterritoriale Anwendungsbereich sorgten für Besorgnis und Unklarheiten bei den Unternehmen. Inzwischen sind die Diskussionen über diese Verordnung und über den Datenschutz allgemein etwas verstummt. Das Coronavirus könnte nun mit Blick in die Zukunft wieder vermehrt zu Debatten über das Datenschutzrecht Anlass geben, z.B. im Zusammenhang mit der Einführung von Contact-Tracing-App's.

Viele Unternehmen ausserhalb der EU waren bzw. sind sich nicht sicher, ob sie der DSGVO unterliegen und falls ja, was bzw. wie diese konkret umgesetzt werden muss. Der weite räumliche Anwendungsbereich der DSGVO führt dazu, dass unter bestimmten Voraussetzungen auch **Unternehmen ohne Sitz in der Europäischen Union** die Verordnung zu berücksichtigen haben. Die **DSGVO kommt zur Anwendung**, wenn das datenverarbeitende Unternehmen

1. eine **Niederlassung** in der EU oder im EWR hat (Art. 3 Abs. 1 DSGVO);
2. personenbezogene Daten verarbeitet, die sich auf natürliche Personen beziehen, welche sich in der EU bzw. im EWR befinden und die Datenverarbeitung im Zusammenhang mit dem **Angebot von Waren oder Dienstleistungen** erfolgt (Art. 3 Abs. 2 lit. a DSGVO); oder
3. das **Verhalten von natürlichen Personen beobachtet**, soweit ihr Verhalten **in der EU bzw. im EWR** erfolgt (Art. 3 Abs. 2 lit. b DSGVO).

Ist die **erste Voraussetzung** erfüllt, unterliegen **sämtliche** Verarbeitungen von personenbezogenen Daten der DSGVO. Dabei ist nicht entscheidend, ob die Verarbeitungen in der EU bzw. im EWR erfolgen oder nicht.

Erfüllt ein Unternehmen die **zweite oder dritte Voraussetzung**, dann findet die **DSGVO nur Anwendung** auf die Datenverarbeitungen, welche im Zusammenhang mit dem **konkreten Angebot** bzw. mit der konkreten Verhaltensbeobachtung stehen.

Bei **regionalen Unternehmen** trifft die erste Voraussetzung in den meisten Fällen nicht zu. Die zweite oder auch die dritte Voraussetzung dürften auf den ersten Blick jedoch des Öfteren erfüllt sein.

Bezüglich des **Angebots** von Waren und Dienstleistungen in der EU bzw. im EWR (2.) wird zusätzlich vorausgesetzt, dass das Unternehmen dies **«offensichtlich beabsichtigt»** (Erwägungsgrund 23 DSGVO). Deshalb genügt es nicht, wenn beispielsweise die Webseite eines Unternehmens

aus der EU bzw. dem EWR zugänglich ist, über die das Unternehmen kontaktiert werden kann. Indizien, welche die Voraussetzungen erfüllen lassen, können beispielsweise **spezielle Adressen oder Telefonnummern** für die Kontaktaufnahme aus der EU bzw. dem EWR, die Benützung einer **Top-Level-Domain der EU oder eines Mitgliedstaates** (z.B. «.eu», «.de», «.it») oder die Angabe von **Kundenreferenzen** aus der EU sein.

Die **Verhaltensbeobachtung** wird ebenfalls von der DSGVO erfasst. Dabei sind sämtliche Formen der Verhaltensbeobachtung denkbar – in Bezug auf das Internet insbesondere der Einsatz von Cookies, personalisierter Werbung etc. Der Einsatz von Cookies dient dazu, das Surfverhalten der Besucher auf einer Webseite nachzuvollziehen (z.B. mittels Google Analytics). Um nicht in den Anwendungsbereich der DSGVO zu fallen, ist es möglich, die Cookies nur bei Personen zu setzen, die sich **nicht** in der EU bzw. im EWR befinden (beispielsweise mithilfe eines Geo-Blockings).

Aus den vorstehenden Ausführungen wird ersichtlich, dass stets der Einzelfall geprüft werden muss und die damit verbundenen Umsetzungsmassnahmen bei jedem Unternehmen unterschiedlich ausfallen. Auf jeden Fall sind die Unternehmen gut beraten, bereits aus Eigeninitiative einen datenschutzfreundlichen Umgang bei personenbezogenen Datenverarbeitungen zu pflegen. Die Sensibilität in der Bevölkerung für datenschutzrechtliche Themen ist in den letzten Jahren gestiegen und wird in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Zudem wird das **schweizerische Datenschutzgesetz (DSG)** zurzeit total revidiert und orientiert sich zumindest teilweise an den Bestimmungen der DSGVO der EU.

Es ist also umso lohnenswerter, personenbezogene Daten pflichtgemäss und sorgfältig zu verarbeiten, um sowohl rechtliche Sanktionen als auch folgeschwere Reputationsschäden am eigenen Unternehmen zu vermeiden.

Autoren:



Luca Malloci
BSc in Wirtschaftsrecht
Truvag Sursee



Silvan Vogel
MSc Business Administration
MAS Controlling
Truvag Sursee

E-Business

Digitaler Rechnungsversand bei der Truvag: Auf Wunsch können unsere Kunden auch per E-Rechnung bedient werden. Gerne nehmen wir Ihre E-Mail-Adresse unter **fakturierung@truvag.ch** entgegen.

Personalwesen im KMU

Egal ob Schreinerei, IT-Unternehmen oder Gastronomiebetrieb: Mitarbeitende spielen stets eine zentrale Rolle. Die Aufgaben im Personalwesen sind vielfältig und so sind es auch die rechtlichen Bestimmungen, die dabei zu beachten sind. Nachfolgend werden wichtige Aspekte kurz beleuchtet.

Rekrutierung und Eintritt

Im Sinne einer positiven Employee Experience ist es wichtig, rasch auf Bewerbungen zu reagieren. Bewerbende zwei Wochen ohne eine Rückmeldung zu lassen, egal ob diese für die Stelle in Frage kommen oder nicht, wirkt unprofessionell. Werden Absagen gemacht, so müssen die Unterlagen gelöscht bzw. retourniert werden. Diese dürfen nur mit Zustimmung des Bewerbenden aufbewahrt werden. Kommt es zu einer Anstellung, ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag empfehlenswert. Die Schriftlichkeit ist gemäss OR nicht zwingend, oft sieht dies jedoch ein Gesamtarbeitsvertrag vor.

Versicherungen

Bei Ausgleichskassen, Unfallversicherungen sowie bei Krankentaggeldversicherungen (falls vorhanden) müssen Mitarbeitende in der Regel nicht speziell angemeldet werden, sondern es reicht, wenn diese Ende Jahr bei der Deklaration aufgeführt werden. Arbeitet ein Mitarbeitender weniger als acht Stunden in der Woche, so ist er oder sie nur gegen Berufsunfall versichert, jedoch nicht gegen Nichtberufsunfall. Der Arbeitnehmende sollte in diesem Fall darauf hingewiesen werden, dass er die Unfalldeckung bei der Krankenpflegeversicherung inkludiert. Abweichend zu anderen Versicherungen muss der Mitarbeitende bei der Pensionskasse (2. Säule) separat angemeldet werden. Die Versicherungspflicht besteht bei Angestellten, deren Lohn die Eintrittsschwelle von CHF 21'330 (Jahr 2020) pro Jahr übersteigt. Bei Teilzeitangestellten ist zu beachten, ob das Vorsorgereglement allenfalls einen reduzierten Koordinationsabzug vorsieht.

Arbeitszeitkontrolle

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden zu erfassen und die Ruhetage sowie die Pausen über einer halben Stunde zu dokumentieren (Art. 46 und Art. 73 ArG). Diese Dokumentation muss fünf Jahre aufbewahrt werden. Bei Missachtung drohen zum Teil massive Sanktionen. Aber auch hier gilt: Keine Regel ohne Ausnahme. So sind Berufs- und Personengruppen, die nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt sind, nicht eingeschlossen (z.B. Handelsreisende, Angestellte landwirtschaftlicher Betriebe). Seit dem 1. Januar 2016 sind im Zuge der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der erhöhten Mobilität zwei neue Regelungen in Kraft getreten. Bei Mitarbeitenden, die über eine hohe Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung verfügen und ein Einkommen von mehr als CHF 120'000 pro Jahr erzielen, kann die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung wegbedungen werden. Eine vereinfachte Erfassung ist ebenfalls seit dem 1. Januar 2016 möglich, indem nur die Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit (und nicht deren Lage) erfasst werden muss. Dafür wird eine kollektive Vereinbarung

zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung oder, in Mangel einer solchen, die Zustimmung der Mehrheit der Mitarbeitenden benötigt. Weiter besteht diese Möglichkeit in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten mit einer individuellen schriftlichen Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmenden. Auch hier drohen bei Nichteinhaltung zum Teil massive Sanktionen.

HR-Dienstleistungen der Truvag

Brauchen Sie Unterstützung im Bereich Personaladministration oder Personalmanagement? Unsere Fachleute helfen Ihnen gerne:

- Bei der Personaladministration
- Rund um Sozialversicherungen
- Bei der Lohnbuchhaltung
- Mit Interims-Einsätzen vor Ort

Austritt

Wird die Zusammenarbeit beendet, so fallen verschiedene Aufgaben an. Bei der Unfallversicherung besteht eine Nachdeckung bis 30 Tage nach dem Austritt. Der Arbeitnehmende hat die Möglichkeit, beim Unfallversicherer eine Abredeversicherung abzuschliessen, durch die er maximal weitere sechs Monate versichert ist. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Arbeitnehmenden über diese Möglichkeit und die entsprechenden Bedingungen zu informieren. Besteht eine Krankentaggeldversicherung, so hat der Arbeitnehmende das Recht, in die Einzeltaggeldversicherung zu wechseln. Bei Anfrage muss der Versicherer eine Offerte erstellen, worüber der Arbeitnehmende ebenfalls informiert werden muss. Der Arbeitgeber ist auch in der Pflicht, die verschiedenen freiwilligen Weiterversicherungsmöglichkeiten bei der Pensionskasse zu kommunizieren. Wird nicht ausreichend informiert, kann dies zu Schadenersatzzahlungen führen. Wir empfehlen, die Informationen schriftlich abzugeben und den Empfang bestätigen zu lassen.

Die Aufgaben im Personalmanagement sind vielfältig. Dabei geht es neben Geld auch immer um das Image als Arbeitgeber. Es lohnt sich deshalb, diese Tätigkeiten professionell abzuwickeln. Dadurch wird auch sichergestellt, dass Neuerungen in den jeweiligen Bereichen frühzeitig erkannt und im eigenen Unternehmen korrekt umgesetzt werden.

Gerne unterstützen wir Sie bei allen Aufgaben rund um das Personalwesen.

Autoren:



Karin Siegenthaler
eidg. dipl. HR-Fachfrau
dipl. Hotelière-Restauratrice HF
BA in Wirtschaftswissenschaften
Truvag Sursee



Urs Koller
Treuhänder FA
Sozialversicherungsfachmann FA
Truvag Sursee

Gemeinsam in eine erfolgreiche Zukunft

Das Coronavirus hat viele Arbeitnehmende gezwungen, zu Hause zu bleiben, sei es wegen Kurzarbeit, vorübergehender Betriebsschliessung oder der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe. Dort wo Homeoffice möglich war, wurden unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Als angenehm, weil es zu Hause ruhiger ist. Als stressig, weil die Kinder «unterhalten» werden müssen. Als bequem, weil der Arbeitsweg wegfiel. Bei all den unterschiedlichen Wahrnehmungen gibt es eine gemeinsame Erkenntnis: Der direkte, persönliche Austausch mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen wurde vermisst. Der digitale Kontakt ist für die meisten kein Ersatz für den Austausch bei der gemeinsamen Znüni-/Kaffeepause oder den «Schwatz» auf dem Gang oder im Treppenhaus.

Der Arbeitsplatz ist mehr als nur der Ort, wo man Geld verdient. Er ist ein Ort, wo viele Menschen normalerweise einen Grossteil ihrer Zeit verbringen und wo sie eingebunden sind in ein Team oder in ein Netzwerk. Es wird informell miteinander kommuniziert – über Geschäftliches oder Privates – und man kennt die Kollegen am Arbeitsplatz mit der Zeit sehr gut. Dieser informelle Austausch passiert im normalen Arbeitsalltag oft unbewusst, was

in der digitalen Welt schwieriger ist. Die Erfahrungen rund um COVID-19 zeigen uns, dass so genannte Selbstverständlichkeiten eben doch nicht so selbstverständlich sind. In diesem Sinne erscheinen die möglichen persönlichen Kontakte im Arbeitsalltag in einem anderen Licht und werden umso mehr geschätzt.

Das Zusammenwirken ist auch aus wirtschaftlicher Sicht ganz wichtig. Das zeigte sich z.B. auch dort, wo Kurzarbeit nötig war. Diese kann nur mit dem Einverständnis des Mitarbeitenden eingeführt werden, welcher wiederum ein Interesse daran hat, dass sein Arbeitsplatz erhalten werden kann. Der Arbeitgeber auf der anderen Seite möchte seine Mitarbeitenden nicht verlieren, denn dadurch geht nicht nur Know-how, sondern auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit verloren, welche im «Normalbetrieb» wieder in hohem Ausmass gefragt ist. So machen beide Seiten Eingeständnisse. Es ist ein Geben und ein Nehmen, wobei längerfristig nur gemeinsam das optimale Ergebnis erreicht werden kann. Zudem gilt die bekannte Weisheit, wonach jede Krise auch Chancen bietet – diese gilt es aktiv zu nutzen. Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches Wirken.

Aboservice Truvag-Info

Kennen Sie unseren Aboservice? Falls Sie Truvag-Info-Ausgaben in Zukunft elektronisch erhalten möchten, können Sie sich auf der Truvag-Website für unseren Newsletter registrieren: www.truvag.ch/truvag-info-newsletter

Das nächste «Truvag-Info» erhalten Sie dann digital. Sie können sich auf der Website jederzeit als «Info-Empfänger» wieder austragen lassen. Ihre Fragen beantworten wir gerne unter newsletter@truvag.ch.

ABOSERVICE TRUVAG-INFO

Gerne orientieren wir Sie regelmässig über aktuelle Informationen der Truvag Treuhand AG. Registrieren Sie sich mit Ihrer Adresse und wählen Sie die gewünschte Form aus. Die Truvag Treuhand AG garantiert, dass Ihre Adresse nicht missbräuchlich verwendet wird.

TRUVAG-INFO VIA NEWSLETTER

Dies ist die Anmelde-Seite für den Newsletter der Truvag Treuhand AG. Wir garantieren, dass persönliche Daten mit äußerster Sorgfalt behandelt und sicher gespeichert werden. Wir geben keine Daten an Dritte weiter. Die erteilte Einwilligung zur Speicherung der Daten, der E-Mail-Adresse sowie deren Nutzung zum Versand des Newsletters können Sie jederzeit über den „Abmelden“-Link im Newsletter widerrufen.

- Anrede -	
Vorname *	Firma
Name *	Strasse
E-Mail *	Ort
Senden	

TRUVAG-INFO VIA POST

Sie möchten gerne das Truvag-Info per Post an-/abmelden, dann klicken Sie auf den unten aufgeführten Link und füllen das Formular aus.

■ Truvag-Info per Post

