



Hotels sind unsere Leidenschaft!

Sehr geehrte Damen und Herren

Leidenschaft ist das Zauberwort unserer Branche. Wer ein Hotel erfolgreich führen will, braucht nebst hoher Fachkompetenz spürbare Begeisterung, Dynamik und Kraft. Diese Leidenschaft für die Hotellerie, gepaart mit Erfahrung und Kompetenz, verbindet uns mit Ihnen.

Wir freuen uns, Sie in diesem Newsletter auf folgende Themen aufmerksam zu machen:

- [Neue Mindestlöhne L-GAV 2023](#)
- [Anpassungen der Mindestbeiträge AHV/IV und bei der EO](#)
- [Wegfall ALV Solidaritätsprozent](#)
- [Neue Grenzbeträge in der obligatorischen beruflichen Vorsorge](#)
- [Revidiertes Erbrecht ab 01.2023](#)
- [Eingeschränkte Personenfreizügigkeit für Kroatien \(Aktivierung Schutzklausel\)](#)
- [Revidiertes Aktienrecht ab 01.2023](#)
- [SHT Tipp](#)

Wir hoffen, unsere Themen sichern Ihnen einen guten Start ins neue Jahr.

Freundliche Grüsse
Ihre SHT Schweizerische Hotel Treuhand AG

Neue Mindestlöhne L-GAV 2023

Die Mindestlöhne im Gastgewerbe werden auf den 1. Januar 2023 angehoben. Die Erhöhung betrifft ausschliesslich die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne. Sofern der effektive, heute bezahlte Lohn bereits über dem neuen Mindestlohn liegt, ist eine Anpassung nicht notwendig. Für Saisonbetriebe gilt die Erhöhung der Mindestlöhne auf die Sommersaison 2023 und für die Saisonbetriebe, welche das ganze Jahr geöffnet haben, spätestens ab 1. Mai 2023.

Ein Merkblatt zu den Mindestlöhnen finden Sie unter diesem Link: [Mindestlöhne L-GAV 2023](#)

Anpassungen der Mindestbeiträge AHV/IV und bei der EO

AHV/IV/EO	2022	Neu ab 2023
Höchstbetrag der EO-Entschädigung pro Tag	245	275
Mindestbeitrag Jahr Nichterwerbstätige	503	514
Höchstbeitrag Jahr Nichterwerbstätige	25'150	25'700
Mindestbeitrag Jahr für die freiwillige AHV/IV	958	980

Die sinkende Beitragsskala für **Selbständigerwerbende** wurde ebenfalls angepasst.

Wegfall ALV Solidaritätsprozent

Seit 2011 wird für Lohnanteile von über CHF 148'200 ein sogenannter Solidaritätsprozent als Beitrag zur Entschuldung der Arbeitslosenkasse erhoben.

Die finanzielle Situation der Arbeitslosenkasse hat sich per Ende 2022 so weit erholt, dass das Solidaritätsprozent ab 2023 automatisch per Gesetz wegfällt.

Dies trägt im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld zur Entlastung der Unternehmungen bei.

Neue Grenzbeträge in der obligatorischen beruflichen Vorsorge

Durch die Erhöhung der AHV-Altersrenten wird auch eine Anpassung der gesetzlichen Grenzbeträge in der beruflichen Vorsorge notwendig.

BVG	2022	Neu ab 2023
Eintrittsschwelle Jahr	21'150	22'050
Eintrittsschwelle Monat	1'762.50	1'837.50
Koordinationsabzug Jahr	25'095	25'725
Koordinationsabzug Monat	2'091.25	2'143.75
Koordinierter Minimallohn	3'585	3'675
Koordinierter Maximallohn	60'945	62'475
Einzahlungen bei der gebundenen Selbstvorsorge (Säule 3a)		
Kleine Säule 3a	6'883	7'056
Grosse Säule 3a höchstens (max. 20% des Nettoerwerbseinkommen)	34'416	35'280

Der Mindestzinssatz in der obligatorischen beruflichen Vorsorge bleibt auch im 2023 unverändert bei 1 Prozent.

Revidiertes Erbrecht ab 01.2023

Das neue Erbrecht beinhaltet einige wichtige Neuerungen, die es dem Erblasser erlauben, freier über sein Vermögen zu verfügen:

- Die Pflichtteile für die Kinder schrumpfen – auf die Hälfte ihres gesetzlichen Erbanteils
- Eltern haben keinen Anspruch mehr auf einen Pflichtteil
- Unverändert bleibt der Pflichtteil für überlebende Ehegatten und eingetragene PartnerInnen
- Wegfall des Pflichtteilsanspruchs zwischen Eheleuten und eingetragenen Partnern bei einem gemeinsam gestellten Scheidungsverfahren oder Trennung von mehr als 2 Jahren
- Schenkungsvorbehalte bei Vorliegen eines Erbvertrages

Bisherige Testamente und Erbverträge bleiben grundsätzlich gültig.

Um Rechtsunsicherheiten und künftige Konflikte zu vermeiden, empfiehlt es sich in jedem Fall, Testamente und Erbverträge zu überprüfen, um sie den aktuellen und zukünftigen Verhältnissen anzupassen.

Zur Erleichterung von Unternehmensnachfolgen sind in einer 2. Etappe weitere erbrechtliche Massnahmen vorgesehen.

Eingeschränkte Personenfreizügigkeit für Kroatien (Aktivierung Schutzklausel)

Auf Grund des starken Anstiegs der ArbeitnehmerInnen aus Kroatien macht die Schweiz die Schutzklausel geltend und führt ab **Januar 2023 bis Dezember 2026** die arbeitsmarktrechtlichen Beschränkungen (Inländervorrang, Kontrolle der Lohn-/Arbeitsbedingungen, festgelegte Kontingente für B- und L-Bewilligungen) wieder ein.

Das bedeutet, dass bei kroatischen Staatsbürgern vor Stellenantritt erst eine Arbeitsbewilligung eingeholt werden muss!

Revidiertes Aktienrecht ab 01.2023

Das neue Aktienrecht wurde modernisiert und dem heutigen Stand angepasst. Es bringt nicht nur für Aktiengesellschaften zahlreiche Änderungen und Neuerungen mit sich, auch andere Gesellschaftsformen wie zum Beispiel die GmbH, Vereine und Genossenschaften sind von den neuen Bestimmungen betroffen.

Als Aufzählung die wichtigsten Neuerungen:

- Führung des Aktienkapitals in einer zulässigen Fremdwährung möglich – Statutenänderung ist erforderlich und die Beschlussfassung öffentlich zu beurkunden
- Zulässigkeit von Zwischendividenden (Interimsdividende)
- Regulation der Verwendungsmöglichkeiten der Eigenkapitalkomponenten
- Anpassung diverser Schwellenwerte zur Geltendmachung von Mitwirkungs- und Kontrollrechten der Aktionäre
- Verantwortung VR für die Liquiditätsplanung und -überwachung
- Pflicht zur Prüfung einer Zwischenbilanz bei Kapitalverlust

Für Gesellschaften empfiehlt es sich, die Statuten und Reglemente im Hinblick auf das revidierte Aktienrecht zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Nach Inkrafttreten des revidierten Aktienrechts besteht eine Übergangsfrist von zwei Jahren zur Anpassung der Statuten und Reglemente. Danach werden Bestimmungen, die nicht mit dem neuen Recht vereinbar sind, automatisch unwirksam.

 **SHT TIPP**

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Quellensteuer einzubehalten und abzuführen. Er haftet für die korrekte Abrechnung der Quellensteuer.

Der quellensteuerpflichtige Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber jede Änderung seiner persönlichen Verhältnisse zu melden. Dies geht jedoch im Alltag vielfach unter.

Aus diesem Grund empfehlen wir jedem Arbeitgeber, die Daten der Mitarbeiter regelmässig (mindestens einmal jährlich) zu überprüfen.

SHT Schweizerische Hotel Treuhand AG
Limmatquai 84, CH-8001 Zürich

T: +41 44 508 00 65
F: +41 44 508 00 61

info@shtag.ch
www.shtag.ch