



Wir können die Windrichtung nicht bestimmen

Aber wir können helfen, die Segel richtig zu setzen.

Sperrfrist beim Kapitalbezug aus der Pensionskasse genau erklärt

Der Gesetzgeber ermöglicht den Einkauf in die 2. Säule, damit eine Vorsorgelücke geschlossen werden kann. Um die Einzahlungen attraktiv zu machen, kann die Einkaufssumme vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden. So ist die Steuerersparnis höher als die Steuer, die man bezahlt, wenn das Kapital wieder bezogen wird. Um eine «Steuerungsumgehung» zu verhindern, hat der Gesetzgeber eine **Sperrfrist von drei Jahren** eingeführt. Während dieser Frist darf **kein Vorsorgeguthaben in Kapitalform** bezogen werden.

Die Dauer ist **genau drei Jahre**. Sie beginnt am Tag des Einkaufs und endet am Tag genau drei Jahre später. Wird unterjährig einbezahlt, dann läuft die Sperrfrist ebenfalls unterjährig drei Jahre später ab.

Die Sperrfrist gilt ungeachtet des Auszahlungsgrundes oder des Motivs. Sie kommt auch bei Kapitalauszahlungen infolge Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit, bei Wegzug ins Ausland oder für Vorbezüge zur Wohneigentumsförderung (WEF) zum Tragen. Das Bundesgericht bestätigte mehrmals, dass es **keine Ausnahme von der Regel** gibt.

Steuerlich umfasst die Sperrfrist nicht nur die Summe der getätigten Einkäufe, sondern das **gesamte Sparguthaben der Pensionskasse**.

Wird die Sperrfrist nicht beachtet und in dieser Zeit ein Kapitalbezug getätigt, leitet die Steuerbehörde ein Nachsteuerverfahren ein. Der damalige Steuerabzug des freiwilligen Einkaufs wird nachträglich aufgerechnet.

Eine **Ausnahme** von der Sperrfrist ist die **Schliessung einer Scheidungslücke**.

Nach dem Wiedereinkauf zur Schliessung einer Scheidungslücke gibt es keine Sperrfrist. Kapitalbezüge in den drei darauffolgenden Jahren sind möglich.

Empfehlung: Im Zusammenhang mit einem geplanten Einkauf in die Pensionskasse stellen sich im Hinblick auf Vorsorge-, Pensionsplanung und Steueroptimierung diverse wichtige Fragen. So ist zum Beispiel die Lage des Wohnortes bei der Auszahlung von Pensionskassengeldern zentral. Bitte setzen Sie sich bei Fragen zu diesem wichtigen Thema **frühzeitig** mit uns in Verbindung. Wir beraten Sie umfassend und kompetent.

Vorübergehende Sonntagsarbeit: was gilt?

In der Schweiz ist Sonntagsarbeit verboten. Wer als Arbeitgeber trotzdem Mitarbeitende am Sonntag beschäftigen möchte, braucht eine Bewilligung sowie das Einverständnis der Mitarbeitenden. Es wird unterschieden zwischen **dauernder** und **vorübergehender Sonntagsarbeit**.

Vorübergehende Sonntagsarbeit bedeutet, dass

- nicht an mehr als sechs Sonntagen im Jahr gearbeitet wird oder
- ein zeitlich befristeter Einsatz von bis zu drei Monaten läuft, der nicht mehr als zwölf Sonntage umfasst und einen einmaligen Charakter aufweist.

Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gilt auch als Sonntagsarbeit.

Von **dauernder** Sonntagsarbeit spricht man, wenn sie mehr als sechs oder mehr als zwölf Sonntage, einschliesslich gesetzlicher Feiertage, im Jahr umfasst.

Damit ein Arbeitgeber vorübergehend Mitarbeitende am Sonntag beschäftigen darf, muss er bei der zuständigen kantonalen Behörde ein Gesuch für eine Arbeitszeitbewilligung einreichen. Diese übermittelt die nötigen Informationen und die für die Einreichung des Gesuchs nötigen Formulare.

Mitarbeitende, die bis zu sechs Sonntage im Jahr arbeiten, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von **50 Prozent** und einen **Zeitausgleich**.

Daten sammeln für den Arbeitsrechtsprozess - Vorsicht

Einem Arbeitnehmer wurde in einem Bundesgerichtsurteil CHF 5'000 Genugtuung zugesprochen, weil der Arbeitgeber nach der fristlosen Entlassung auf die private Korrespondenz des Mitarbeitenden zugegriffen hatte. Er griff unbefugt auf Privates zu, welches auf dem Mobiltelefon und auf der geschäftlichen Mailbox gespeichert war.

Das Bundesgericht entschied, dass darin eine Bekanntgabe von Personendaten und somit eine Datenbearbeitung lag. Die Notwendigkeit, Beweise für einen Prozess über eine fristlose Entlassung zu sammeln, muss verhältnismässig sein. Der Zugriff auf Privates auf Mailkonto und Handy war unverhältnismässig und eine Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers. (Quelle: BGE 4A_518/2020 von 25.8.2021)

Stundenlöhner zwei Wochen im Voraus anbieten

Arbeitgeber müssen Mitarbeitende, die unregelmässig im Stundenlohn arbeiten, frühzeitig über ihre Einsatzzeiten informieren – etwa zwei Wochen im Voraus, wenn im Vertrag nichts Anderes vereinbart wurde. Diese Vorankündigungsfrist darf unterschritten werden, wenn beispielsweise ein anderer Mitarbeiter kurzfristig ausfällt.

Rabatte an nahestehende Personen des Mitarbeitenden

Einige Unternehmen gewähren nahestehenden oder im gleichen Haushalt lebenden Personen des Mitarbeitenden Vergünstigungen in Form von Rabatten, Reiseangeboten, Versicherungsprämien usw. Aus der Sicht einiger Steuerämter stellen diese Vergünstigungen eine direkte Leistung an diese Personen und damit **steuerbares Einkommen** bei dem entsprechenden Mitarbeitenden dar. Dies könnte sowohl für das Unternehmen als auch den Mitarbeitenden steuerlich relevant werden. Es ist mit Vorteil auf solche Vergünstigungen zu verzichten.

Verzugszinsen Steuernachzahlung

Verzugszinsen für eine Steuernachzahlung können in der nächsten Steuererklärung als Schuldzinsen in Abzug gebracht werden.

Mehrwertsteuerpflicht für Vereine ab 1. Jan. 2023 gelockert

Die Erhöhung der Umsatzgrenze für die Mehrwertsteuerpflicht auf 250'000 Franken für nicht-gewinnstrebige, ehrenamtlich geführte Sport- und Kulturvereine und gemeinnützige Institutionen wird auf den 1. Januar 2023 in Kraft treten.

Rund 180 Vereine und gemeinnützige Institutionen können sich deshalb aus dem Mehrwertsteuerregister löschen lassen, weil sie die neue Umsatzgrenze nicht erreichen. Dazu ist eine **schriftliche Abmeldung bei der Eidgenössischen Steuerverwaltung** notwendig. Ohne Abmeldung gilt die Steuerpflicht weiterhin.

Steuerpflichtige Personen können sich jeweils auf Ende einer Steuerperiode abmelden. Die Abmeldung muss innert 60 Tagen nach Ende der Steuerperiode bei der Steuerverwaltung eintreffen.

Entschädigung wegen fristloser Entlassung: das sind die Kriterien

Ein Geschäftsführer wurde fristlos entlassen und das erstinstanzliche Gericht verurteilte die Arbeitgeberin zu einer Entschädigung in Höhe von sechs Monatslöhnen, rund CHF 300'000.

Die Arbeitgeberin focht das Urteil bis an das Bundesgericht mit der Begründung an, dass der Arbeitnehmer über ein «sehr hohes Einkommen» verfüge. Darum sei eine Halbierung der Entschädigung gerechtfertigt.

Die Richter formulierten in diesem Urteil die **Kriterien für die Höhe der Entschädigung bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung:**

- Schwere des Verschuldens der Arbeitgeberin
- Ausmass der Persönlichkeitsverletzung gegenüber dem Mitarbeitenden
- Art der Mitteilung der Kündigung
- Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Alter des Entlassenen und seine soziale Situation
- Allfälliges Mitverschulden
- finanzielle Auswirkung der Kündigung.

Das Kriterium «sehr hohes Einkommen» spielt für die Höhe der Entschädigung nur eine indirekte Rolle: die Entschädigung basiert auf dem Monatslohn des Mitarbeitenden, wobei die Höhe des Lohns davon abhängen kann, ob ein Bonus in einen variablen Lohnbestandteil umqualifiziert wird oder nicht. (Quelle BGE 4A_173/2018)

Impressum

Newsletter

erscheint monatlich

Herausgeber

Credor AG Holding

Railcenter, Säntisstr. 2

CH-9500 Wil

Telefon: 071 914 71 71

Telefax: 071 914 71 79

E-Mail: info@credor.ch

Internet: www.credor.ch

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden. Konsultieren Sie im Zweifelsfalle eine unserer Fachpersonen.