

Wir können die Windrichtung nicht bestimmen

Aber wir können helfen, die Segel richtig zu setzen.

AHV-Revision 2021: Das Wichtigste im Überblick

Die Reform AHV 21, welche vom Parlament am 17. Dezember 2021 angenommen wurde, tritt auf den 1. Januar 2024 in Kraft. Die wichtigsten Bestandteile sind die Erhöhung des Frauenrenteneintrittsalter auf 65 und die Erhöhung der MWST-Sätze. Teil der Reform sind auch Ausgleichsmassnahmen für die Übergangsgenerationen, Flexibilisierung des Renteneintrittsalters und Anreize zur Fortsetzung der Erwerbstätigkeit. Die Massnahmen sind rechtlich miteinander verknüpft und können entsprechend nur gemeinsam in Kraft treten. Die Erhöhung der MWST-Sätze (siehe NL Juni 2023) ist erforderlich, um das Defizit, welches in der Vorsorge besteht, zu decken. Was gibt es zu beachten:

- Neu spricht man von Referenz- statt Rentenalter.
- Die schrittweise Erhöhung des Referenzalters für Frauen von 64 auf 65 Jahre erfolgt ab dem 1. Januar 2024. Die erste Erhöhung um 3 Monate findet ein Jahr nach Inkrafttreten der Reform statt, also im Januar 2024 für die 1961 geborene Frauen. Frauen mit Jahrgang 1962 müssen 6 Monate länger arbeiten. Die genaue Staffelung zeigt die nachfolgende Tabelle.
- Die zwischen 1961 und 1969 geborenen Frauen gehören zur Übergangsgeneration. Sie werden für das höhere Rentenalter finanziell entschädigt. Hier können Sie zwischen **zwei Möglichkeiten wählen**:
- **1. Option Zuschlag:** Frauen, die bis zum neu für sie geltenden Rentenalter arbeiten, erhalten einen lebenslangen Zuschlag auf ihre AHV-Renten. Je tiefer das Einkommen, umso höher ist der Zuschlag. Je nach Jahreseinkommen beträgt der Zuschlag zwischen CHF 50 und CHF 160. Frauen der Jahrgänge 1964 und 1965 erhalten den vollen Zuschlag. Bis zum Jahrgang 1970 sinkt der Zuschlag auf Null. Der Rentenzuschlag wird lebenslang in unveränderter Höhe ausbezahlt. Es findet kein Teuerungsausgleich statt.

Geburtsjahr	Referenzalter	AHV-Renten-zuschlag in %
1961	64 + 3 Monate	25
1962	64 + 6 Monate	50
1963	64+ 9 Monate	75
1964	65 Jahre	100
1965	65 Jahre	100
1966	65 Jahre	81
1967	65 Jahre	63
1968	65 Jahre	44
1969	65 Jahre	25

- **2. Option Vorbezug:** Frauen der Übergangsgeneration können sich auch gegen das höhere Rentenalter entscheiden und somit die «Frühpensionierung» wählen. Sie gehen mit 64 Jahren oder früher in Pension. Dies hat eine Rentenkürzung zur Folge. Bei tiefen Einkommen wird weniger gekürzt als bei höheren Einkommen.
- **Flexibler Rentenbezug** möglich: Wie bisher kann die AHV-Rente frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Referenzalters bezogen werden. Frauen der Übergangsgeneration können dies bereits ab 62. Die Rente kann maximal um fünf Jahre aufgeschoben werden.
- Neu ist der Vorbezug oder Aufschub monatsweise und nicht mehr nur in ganzen Jahren möglich. Es wird möglich sein, zuerst nur einen Teil der Rente, nämlich 20 bis 80 Prozent der vollen Rente, zu beziehen und den Rest aufzuschieben. Ein Teilbezug kann einmal erhöht werden, danach muss der verbleibende Rententeil ganz bezogen werden. Das bedeutet, dass insgesamt drei Schritte möglich sind.
- **Weiterarbeiten nach 65:** Wer über das Referenzalter hinaus arbeitet und mehr als den Freibetrag (2023: CHF 1'400 pro Monat) verdient, muss weiterhin AHV-Beiträge leisten. Neu werden die geleisteten Beiträge bei der Rentenbildung berücksichtigt und Beitragslücken können dadurch geschlossen werden. Ein Verzicht auf den Freibetrag ist möglich. Wer die maximale AHV-Altersrente bereits erreicht hat, kann diese nicht weiter erhöhen.
- **Pensionskasse:** Viele Vorsorgeeinrichtungen bieten bereits heute freiwillig die Möglichkeit von Teilpensionierungen an. Mit der AHV-Reform werden neu alle Pensionskassen

verpflichtet, Teilpensionierungen zu ermöglichen. Die Bedingungen sind nun gesetzlich geregelt. Die PK-Rente darf man in drei Schritten beziehen, wobei einige Pensionskassen auch mehr Schritte erlauben. Bei einem Kapitalbezug des Guthabens oder einem Mix aus Rente und Kapital, dürfen es nicht mehr als drei Schritte sein.

- **Freizügigkeit:** Heute kann der Bezug der Freizügigkeitsgelder um bis zu fünf Jahre aufgeschoben werden. Dies gilt auch, wenn man nicht mehr erwerbstätig ist. Dadurch können Vorsorgegelder gestaffelt bezogen und Steuern gespart werden. Diese Möglichkeit entfällt in Zukunft. Der Bundesrat wird einen Aufschub auf Personen beschränken, die nach 65 weiter arbeiten. Diese Änderung tritt aber nicht sofort in Kraft, sondern es wird eine 5-jährige Übergangsfrist geben.
- **Säule 3a:** Für Frauen der Jahrgänge 1961 – 1964 wird das Pensionsalter schrittweise auf 65 Jahre erhöht. Das bedeutet, dass diese Frauen bis Ende 2023 ihre Säule 3a weiterhin mit 59 Jahren beziehen können. Auch der Jahrgang 1964 kann die Säule 3a noch im laufenden Jahr mit 59 beziehen. Ab 2024 ist Frauen mit Jahrgang 1964 der Vorbezug erst mit 60 möglich, was dazu führen würde, dass sie ihr Guthaben einige Monate bis zum Erreichen des 60. Altersjahres nicht beziehen können. Das wäre ein Nachteil, weshalb die Behörden die Bezugsmöglichkeit nicht unterbrechen wollen. Für alle Jahrgänge ab 1965 gilt das neue Recht, d.h. Vorbezug ist mit 60 Jahren erlaubt.

Zahlungsbelege nach der Erbteilung bis 10 Jahre aufbewahren

Erben haften so lange für allfällige Schulden der verstorbenen Person, bis die zugrundeliegende Forderung verjährt ist. Je nach Art der Forderung kann dies erst nach zehn Jahren der Fall sein. Direkt nach der Erbteilung haften die Erben noch fünf Jahre lang solidarisch und mit ihrem ganzen Vermögen, danach nur noch im Umfang ihres Erbanteils.

Entlassung von älteren Mitarbeitenden - ein Bundesgerichtsurteil setzt neue Maßstäbe

Beim aktuellen Bundesgerichtentscheid räumt das Gericht erstmals ein, dass seine bisherige Rechtsprechung zur Alterskündigung zu absolut ausgefallen sei. Die Kündigungsfreiheit sei eingeschränkt worden.

Bei Kündigungen von älteren Arbeitnehmenden wenige Jahre vor der Pensionierung bestand oft die Gefahr, dass die Kündigung als missbräuchlich qualifiziert wurde und der Arbeitgeber eine Entschädigung bezahlen musste.

Das Bundesgericht hat in diesem Urteil nun seine Absicht bestätigt, dass es den Schutz von älteren Arbeitnehmenden nicht über die Kündigungsfreiheit stellen wird. Das Bundesgericht findet es nicht sinnvoll, wenn die Kündigungsschutzbestimmungen für ältere Mitarbeitende weiter verschärft werden, da sie auf dem Arbeitsmarkt kontraproduktiv wirken. Konkret ging es um die Kündigung eines 60-jährigen Geschäftsführers mit 37 Dienstjahren.

Obwohl das Alter, die Anzahl Dienstjahre und die verbleibende Zeit bis zur Pensionierung eine Missbräuchlichkeit unter bisheriger Rechtsprechung nahelegte, brachte das Bundesgericht vor, dass die Stellung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens ebenfalls berücksichtigt werden müsse.

Ebenfalls erwähnte das Gericht, dass allein wegen des Alters und der Dienstzeit nicht Apriori von einer missbräuchlichen Kündigung ausgegangen werden könne. Gerade bei der Entlassung von Geschäftsführern oder Personen mit erheblichen Entscheidungskompetenzen hat der Arbeitgeber ein hohes Interesse an grosser Kündigungsfreiheit. Weiter lehnte es das Bundesgericht auch ab, dass der Arbeitnehmende vorgängig abgemahnt oder mit den Kündigungsgründen hätte konfrontiert werden müssen, damit er sein Verhalten hätte verbessern können.

Das Bundesgericht hat nun entschieden, dass eine Missbräuchlichkeit nicht gegeben ist, nur weil der Arbeitgeber nicht alle Pflichten erfüllt und sich nicht tadellos verhalten hat. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie gegen Treu und Glauben verstösst. (Quelle: BGE 4A_44/2021 vom 2.6.2021)

Kapitalertrag oder Kapitalgewinn? So wird unterschieden:

Mit dem Substanzverzehr-Prinzip wird zwischen dem Kapitalgewinn und dem Kapitalertrag unterscheiden. Das Prinzip besagt, dass

- Einkünfte, bei denen die Substanz erhalten bleibt, einen steuerbaren Ertrag darstellen, d.h. einen Kapitalertrag. Als Beispiel: Bei der Vermietung entsteht ein Ertrag, die Substanz der Liegenschaft bleibt dabei erhalten.
- Einkünfte, die entstehen, wenn ein Objekt verkauft wird und die Substanz verloren geht, generieren einen Kapitalgewinn, der je nach Objekt steuerfrei (Wertpapiere) oder steuerbar (u.U. Liegenschaften) ist.

Domain.swiss für natürliche Personen erhältlich

Ab dem ersten Halbjahr 2024 werden neu auch natürliche Personen mit Wohnsitz in der Schweiz oder mit Schweizer Staatsbürgerschaft einen Domain-Namen mit der Endung .swiss erwerben können.

Einzelunternehmen ohne Handelsregistereintrag sollen künftig die Möglichkeit haben, einen .swiss-Domain-Namen zu erlangen.

Um einen .swiss-Domain-Namen zu erhalten, hat eine natürliche Person bestimmte Bedingungen zu erfüllen: So muss die beantragte Bezeichnung grundsätzlich mindestens einen der offiziellen Nachnamen oder einen anderen beim Zivilstandesamt registrierten Nachnamen enthalten. Darüber hinaus dürfen im Ausland lebende Schweizer Staatsangehörige ihre Domain-Namen mit der Endung .swiss nur für private oder wohltätige Zwecke oder

Vereinszwecke nutzen. Eine Person, die keinen physischen Verwaltungssitz in der Schweiz hat, kann also eine Herkunftsangabe wie .swiss nicht für kommerzielle Tätigkeiten vom Ausland aus verwenden.

Mitarbeitender macht Unfall mit dem Privatwagen – wer zahlt?

Benützen Mitarbeitende den Privatwagen in den Diensten des Unternehmens und kommt es zu einem Unfall, stellt sich die Frage, wer für den Schaden, den allfälligen Selbstbehalt oder Bonusverlust des Mitarbeitenden aufkommen muss.

Fehlt eine Abmachung über die Beteiligung des Unternehmens an der beruflichen Nutzung eines Privatautos, muss der Arbeitgeber die gesamten Kosten eines Schadenfalls übernehmen. Nur bei mittlerer und grober Fahrlässigkeit besteht eine eingeschränkte Schadenersatzpflicht.

Mit einer Dienstfahrtenkaskoversicherung kann sich der Arbeitgeber vor solchen Kosten schützen. Sie deckt den Kaskoschaden und übernimmt einen allfälligen Bonusverlust und den Selbstbehalt des Praxisangestellten bei seiner Motorfahrzeughaftpflichtversicherung, wenn diese leistungspflichtig ist.

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.