

PENSIONIERUNG



treuhand | rechtsberatung | mediation

ardnas consulting Sandra Graf

Rosenböhleli 8
9050 Appenzell Meistersrüte
Switzerland
+41 71 788 89 29
info@ardnasconsulting.ch
www.ardnasconsulting.ch

WIE SIE IHRE FRÜHPENSIONIERUNG RICHTIG PLANEN

Sie wollen früher in den Ruhestand gehen? Wir zeigen auf, wie Sie am besten vorgehen, worauf Sie achten müssen und welche finanziellen Aspekte Sie einbeziehen müssen. Eine frühzeitige Planung ist wichtig, um den neuen Lebensabschnitt mit einem guten Gefühl anzugehen.

Bereits mit 50 bis 55 Jahren sollten Sie sich erste Gedanken zur finanziellen Situation nach der Pensionierung machen. Verschaffen Sie sich einen Überblick über Ihr Vermögen (Immobilien, Kontoguthaben, 2. und 3. Säule, Wertchriften, Lebensversicherungen, Beteiligungen usw.) und Ihre Schulden (Hypothek usw.). Erstellen Sie ein Budget für die Zeit nach Ihrer Pensionierung: Reichen die Einnahmen, um die Ausgaben zu decken? Jetzt bleibt noch Zeit, um Weichen zu stellen und Lücken zu schliessen.

Fünf Jahre vor der Pensionierung

Für die Planung ist es hilfreich, wenn Sie das Datum Ihrer Pensionierung jetzt schon festlegen. Prüfen Sie auch, ob Sie Ihre Wohnsituation beibehalten wollen oder etwas Kleineres in Betracht ziehen. Evaluieren Sie, ob Sie Ihre Hypothek zum Pensionierungszeitpunkt ganz oder teilweise amortisieren sollten. Jetzt ist es auch an der Zeit, einen detaillierten Finanzplan zu erstellen: mit Einnahmen, Ausgaben und der langfristigen Vermögensentwicklung. Klären Sie ferner ab, welchen Teil Ihrer Pensionskasse (2. Säule) Sie als

Kapital beziehen können. Wägen Sie die Vor- und Nachteile von Renten- gegenüber Kapitalbezug sorgfältig ab und entscheiden Sie rechtzeitig. Zudem besteht jetzt vielleicht die letzte Möglichkeit für einen Einkauf in die Pensionskasse. Hier ist zu beachten, dass nach einem Einkauf eine dreijährige Sperrfrist für Kapitalbezüge gilt. Aus steuerlicher Sicht ist ein Kapitalbezug auf Dauer vorteilhafter als eine Rente, die Sie vollumfänglich als Einkommen versteuern müssen. Der Kapitalbezug wird nur einmalig besteuert, und zwar separat vom übrigen Einkommen zu einem tieferen Satz. Hingegen fällt in diesem Fall die Witwen-/Witwerrente weg. Ein Kapitalbezug lohnt sich vor allem dann, wenn von einer geringen Lebenserwartung ausgegangen werden muss.

Bei Langlebigkeit wiederum fährt man mit einer Rente – beim momentan hohen Umwandlungssatz von 6,8 Prozent für den obligatorischen Teil des Vorsorgeguthabens – besser. Für viele Pensionierte ist die beste Variante eine Kombination aus Kapitalbezug und Rente.

«Ein frühzeitiger Berufsausstieg kostet etwas; aber mit der richtigen Planung ist er meistens möglich.»

Kapital aus der Säule 3a kann man sich bis zu fünf Jahre vor dem regulären AHV-Alter auszahlen lassen, genau

INHALT

- Pensionierung: Wie Sie Ihre Frühpensionierung richtig planen
- Privates am Arbeitsplatz: Wie viel ist erlaubt?
- Aktionärbindungsvertrag: Unliebsamen Überraschungen vorbeugen
- Kurznews

wie Guthaben auf Freizügigkeitskonten oder -policen. Wenn Sie Ihre Bezüge aus der 2. und 3. Säule über mehrere Jahre staffeln, ergibt sich teilweise eine hohe Steuerersparnis. Zu beachten ist, dass es hier grosse kantonale Unterschiede gibt. Einzahlungen in die Säule 3a können Sie übrigens bis kurz vor dem Zeitpunkt Ihrer Pensionierung tätigen.

Die letzten zwölf Monate

Mindestens ein Jahr vor dem Pensionierungszeitpunkt sollten Sie die Vermögensumschichtung und die Anpassung Ihrer Anlagestrategie angehen. Kündigen Sie rechtzeitig Ihre Hypothek, wenn die (teilweise) Rückzahlung geplant ist. Zu diesem Zeitpunkt sollten Sie auch Ihren Nachlass mittels Testament, Ehe- oder Erbvertrag regeln, umso mehr wenn Sie das Pensionskassenguthaben als Kapital beziehen wollen. Mindestens drei Monate vor dem letzten Arbeitstag müssen Sie bei Ihrer AHV-Zweigstelle die Pensionierung anmelden. Damit stellen Sie sicher, dass die erste Rente pünktlich auf Ihrem Konto eingeht.

Weitere Tipps

Die AHV-Rente können Sie wahlweise ein oder zwei Jahre vor dem ordentlichen Pensionierungsalter beziehen. Sie haben zwei Optionen: Sie beziehen in diesem Zeitraum noch keine Rente und finanzieren die Einkommenslücke vorübergehend aus eigenen Mitteln. Wenn Sie die Rente vorbezogen, wird sie – lebenslang – um einen bestimmten Faktor gekürzt. Private Ersparnisse inklusive Säule-3a-Guthaben eignen sich oft besser, um Einkommenslücken zu überbrücken. Auch Kapitallebensversicherungen eignen sich gut, wenn sie während der Frühpensionierung zur Auszahlung kommen; eine vorzeitige Auflösung der Police lohnt sich hingegen nicht. Die Leistungen der Pensionskasse werden sofort nach Aufgabe der Erwerbstätigkeit fällig. Bei einer Frühpensionierung fällt das Alterskapital geringer und der Umwandlungssatz tiefer aus. Je nach Reglement der Pensionskasse kann die Leistungskürzung durch einen freiwilligen Einkauf ausgeglichen werden. Oder aber Ihr Arbeitgeber unterstützt Sie mit einer

Überbrückungsrente finanziell. Ein praktischer Tipp zum Schluss: Lassen Sie sich die voraussichtliche Altersrente für den gewünschten Pensionierungszeitpunkt von der AHV-Ausgleichskasse und der Pensionskasse berechnen.

Die günstige Alternative **TIPP**

Als Alternative zur Frühpensionierung bietet sich eine schrittweise Teilpensionierung an. Sie bezahlen weiter Pensionskassenbeiträge im Umfang des reduzierten Erwerbseinkommens und bleiben weiter gegen Tod und Invalidität abgesichert. Dank des Teilzeiteinkommens fallen für den nicht erwerbstätigen Ehepartner in der Regel auch keine AHV-Beiträge an.

PRIVATES AM ARBEITSPLATZ

WIE VIEL IST ERLAUBT?

Die bezahlte Arbeitszeit ist zum Arbeiten gedacht. Gleichzeitig sind Internet, Smartphone und Social Media nicht mehr aus dem heutigen Alltag wegzudenken. Wie geht man als Arbeitgeber damit um?

Private Kommunikation am Arbeitsplatz ist gesetzlich zulässig, wenn sie unaufschiebbar ist. Also, wenn der Mitarbeitende zum Beispiel den Termin für einen Arztbesuch vereinbart. Der Arbeitgeber hat ein gesetzliches Weisungsrecht und kann private Tätigkeiten am Arbeitsplatz, die über das Unaufschiebbare hinausgehen, untersagen. Ratsam ist es allerdings, diese Dinge mit Augenmass zu betrachten. Ein restriktives Verbot wirkt sich auf die Arbeitsleistung eher negativ aus. So sind in den meisten Unternehmen heute kurze private Gespräche oder Social-Media-Aktivitäten während der Arbeitszeit erlaubt – solange die Arbeitsleistung nicht darunter leidet. Problematisch können private Aktivitäten im Internet und in den sozialen Medien aber nicht nur aus zeitlicher Sicht werden. Sie können dem Unternehmen, gewollt oder versehentlich, schaden. Zum Beispiel durch rufschädigende Aussagen oder das Ausplaudern von Betriebsgeheimnissen. Soll man seine Mitarbeitenden überwachen, um sich vor Missbrauch zu schützen? Das ist heikel. Personenbezogene Überwachung ist

nur in Verdachtsfällen, stichprobenweise und nach vorgängiger Mitteilung erlaubt.

Regeln transparent machen

Sinnvoller sind präventive Massnahmen. Namentlich ein Nutzungsreglement für alle Mitarbeitenden, das die Handhabung privater Tätigkeiten umfassend definiert und einer Weisung des Arbeitgebers gleichkommt. Es regelt beispielsweise die folgenden Punkte: Zulässigkeit bzw. Verbot, die unternehmenseigenen Geräte für private Angelegenheiten zu gebrauchen; Zulässigkeit des Gebrauchs privater Geräte während der Arbeitszeit; zulässiger zeitlicher Umfang; Aufzählung der verbotenen Aktivitäten; Hinweise zu einer allfälligen Überwachung durch den Arbeitgeber; Konsequenzen bei Missbrauch.

Social Media Guidelines

Üblich sind auch Social Media Guidelines, für die im Grundsatz gilt: Internes bleibt intern, Geheimnisse bleiben geheim, Privates bleibt privat. Übermässige Nutzung von Internet und Social Media für private Zwecke gilt als Miss-

brauch, der vom Arbeitgeber abgemahnt werden kann. Im Wiederholungsfall gehen die Konsequenzen vom Blockieren des Internetzugangs bis hin zur Entlassung. Allerdings ist nur eine ordentliche und keine fristlose Kündigung möglich.



Private Tätigkeiten kann man mit einem Nutzungsreglement verbindlich regeln.

UNLIEBSAMEN ÜBERRASCHUNGEN VORBEUGEN

Wo mehrere Parteien an einer Unternehmung beteiligt sind, sind klare Verhältnisse von Vorteil. Ein Aktionärsbindungsvertrag regelt das Verhältnis der Aktionäre ausserhalb der Statuten und beugt Streitigkeiten vor.

Das Verhältnis zwischen Aktionär und Aktiengesellschaft ist gesetzlich geregelt und in den Statuten festgehalten. Doch manchmal reicht das nicht. Wenn zwischen den Aktionären persönliche Bindungen bestehen oder wenn nur wenige Aktionäre beteiligt sind, schafft ein Aktionärsbindungsvertrag vorausschauende Regelungen in Fragen, die später zu Unstimmigkeiten führen könnten.

Internes Instrument

Vertragsparteien eines Aktionärsbindungsvertrags sind die Aktionäre und allenfalls Dritte. Im Unterschied zu den Statuten entfaltet dieser Vertrag nur zwischen ihnen seine Wirkung. Verletzungen haben keine strafrechtliche Relevanz. Wird der Vertrag verletzt, kann die geschädigte Vertragspartei hingegen Schadenersatz geltend machen oder auf Vertragserfüllung pochen.

Inhaltliche Ausgestaltung

Bei der Ausgestaltung sind die Vertragsparteien frei. Grundsätzlich darf der Vertrag aber nicht gegen zwingende gesetzliche Vorschriften, die öffentliche Ordnung, die guten Sitten oder gegen das Persönlichkeitsrecht verstossen. Seine Inhalte sind üblicherweise eine Kombination aus schuldrechtlichen Vereinbarungen wie Vorkaufs- und Kaufrechte und gesellschaftsrechtlichen Vereinbarungen wie Stimmbindungen. Weiter muss der Vertrag zwingend Regelungen zur Dauer der Gültigkeit aufweisen und eine Kündigungsklausel enthalten.

Veräusserungsbeschränkungen und Erwerbsrechte

Fast alle Aktionärsbindungsverträge sehen Veräusserungsbeschränkungen vor, gerade in Familienbetrieben und Aktiengesellschaften mit wenigen Aktionären. Beispielsweise erwirbt man mit einem Kaufrecht das Recht, Aktien zu erwerben, ohne dass die Zustimmung der anderen Partei erforderlich wäre. Das kann sinnvoll sein, wenn ein Unternehmensaktionär bei der Gründung nicht das ganze Aktienkapital aufbringen kann, aber später den Anlegeraktionär auskaufen will. Vorhandrechte wiederum verpflichten dazu, seine Aktien der anderen Partei anzubieten, bevor ein Vertrag mit einem Dritten abgeschlossen wird. Ein Vorkaufsrecht berechtigt dazu, anstelle eines Dritten zu den Konditionen,



Aktionärsbindungsvertrag: ein sinnvolles Instrument, um in guten Zeiten vorausschauende Regelungen für schwierige Phasen zu definieren.

die im Vertrag mit dem Dritten vereinbart wurden, die Aktien der anderen Partei zu erwerben. Solche Regeln sind wertvoll, wenn ein Aktionär stirbt oder wenn es zu einer Scheidung, einer Pfändung oder zum Konkurs kommt. Auch für Mitarbeiteraktien kann geregelt werden, dass der Aktienbesitz nur möglich ist, solange das Arbeitsverhältnis besteht. Weiter empfiehlt sich festzulegen, zu welchem Preis bzw. nach welchem Preismechanismus die Aktien, die diesen Bestimmungen unterliegen, gekauft oder verkauft werden können.

Stimmbindungsabsprachen

Mit Stimmbindungsverträgen wird die Ausübung des Stimmrechts nach bestimmten Grundsätzen vereinbart, beispielsweise bei der Generalversammlung oder bei der Wahl des Verwaltungsrats.

Eine solche Vereinbarung ist zulässig und Ausdruck einer gemeinsamen Absicht – bindend ist sie dennoch nicht. Übt ein Aktionär seine Stimme entgegen den Vereinbarungen im Aktionärsbindungsvertrag aus, verliert er diesen zwar, seine erfolgte Stimmabgabe ist aber gültig.

«Gründe, einen Aktionärsbindungsvertrag abzuschliessen, gibt es viele – entsprechend vielfältig ist in der Praxis die Ausgestaltung.»

Konkurrenzverbot und Pattklauseln

Vor allem mit Blick auf Mitarbeiterbeteiligungen oder die Unternehmensnachfolge bieten sich Regelungen zum Konkurrenzverbot an. Ferner können Pattklauseln für Abhilfe sorgen, wenn Aktionäre oder Aktionärsgruppen gleich viele Stimmanteile besitzen und sich nicht einig werden. Es gibt viele Optionen, eine Pattsituation aufzulösen. Schliesslich können im Aktionärsbindungsvertrag auch Treuepflichten, Nachschuss- und Zuzahlungspflichten oder Vetorechte geregelt werden.

Konventionalstrafe als Sicherungsmittel

Wie kann man dem Risiko begegnen, dass sich eine der Vertragsparteien später vielleicht nicht an die vertraglichen Regelungen hält? Das einfachste und wirksamste Mittel besteht darin, im Aktionärsbindungsvertrag eine (abschreckend hohe) Konventionalstrafe festzulegen. Sie droht, wenn ein Vertragspartner eine bestimmte vertragliche Verpflichtung oder den Vertrag als Ganzes nicht oder nicht richtig erfüllt.

TIPP

PERSONENFREIZÜGIGKEIT: A1-BESCHEINIGUNGEN

Mitarbeitende müssen für jede grenzüberschreitende Tätigkeit eine A1-Bescheinigung mitführen, sonst drohen möglicherweise massive Bussen.

Gemäss dem Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und den EU-Staaten können Arbeitsplatz und Aufenthaltsort innerhalb der Staatsgebiete der Vertragsparteien frei gewählt werden. Mitarbeitende brauchen vom jeweils für sie zuständigen Sozialversicherungsträger für eine Tätigkeit im Ausland jedoch eine A1-Bescheinigung. Das Dokument besagt, dass der Inhaber nur in dem Land, welches das Formular A1 ausgestellt hat, Sozialversicherungsbeiträge zu

entrichten hat. Es ist für sämtliche grenzüberschreitenden Tätigkeiten nötig, beispielsweise für Berater, Künstler, Journalisten oder Mitarbeiter im Transport oder Baugewerbe, und zwar auch dann, wenn der Aufenthalt nur wenige Stunden beträgt. Ausgestellt wird die A1-Bescheinigung von der AHV-Ausgleichskasse im Wohnsitzland des betroffenen Arbeitnehmers, beantragt wird sie vom Arbeitgeber des Entsandten bzw. direkt vom Selbständigerwerbenden.



A1-Bescheinigung dabei? Sie ist für alle Aktivitäten im Ausland nötig.

NEUE UVG-PRÄMIENSÄTZE AB 2020

Ab 1. Januar 2020 erhöht sich der Umlagebeitrag auf den Prämien für die Unfallversicherung. Dies betrifft Arbeitgeber wie Arbeitnehmer.

Gemäss Unfallversicherungsgesetz bezahlt man als Arbeitgeber die Prämien für Berufsunfälle. Die Prämien für Nichtberufsunfälle gehen zulasten des Arbeitnehmers. Auf den 1. Januar 2020 werden diese Beiträge erhöht. Der Umlagebeitrag steigt von 2 auf 5 Prozent der Nettoprämien für die Berufsunfall-

und Nichtberufsunfallversicherung. Achten Sie als Arbeitgeber darauf, dass Sie die Prämiensätze in Ihren Lohnsystemen rechtzeitig anpassen. Der Umlagebeitrag dient dazu, den Teuerungsausgleich auf langfristigen Leistungen (v. a. Invaliden- und Hinterlassenenrenten) zu finanzieren.

HÖHERE AHV-BEITRÄGE AB 2020

Am 19. Mai 2019 wurde das Bundesgesetz über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (STAF) vom Volk angenommen. Es tritt auf Anfang 2020 in Kraft.

Per 1. Januar 2020 steigt der AHV-Lohnbeitrag von 8,4 auf 8,7 Prozent. Somit erhöht sich der AHV/IV/EO-Beitragsatz von bisher 10,25 auf neu 10,55 Prozent. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich die Beiträge an die 1. Säule weiterhin hälftig.

Die neuen Beitragssätze ab 1. Januar 2020

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Total
AHV	4,35 %	4,35 %	8,7 %
IV	0,7 %	0,7 %	1,4 %
EO	0,225 %	0,225 %	0,45 %
Total	5,275 %	5,275 %	10,55 %



Finanzierung nach dem Umlageverfahren: zuerst einzahlen, später beziehen.

Herausgeber

TREUHAND|SUISSE Schweizerischer Treuhänderverband
Sektionen Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz, Zentralschweiz und Zürich

Erscheinungsweise: 3 x jährlich

Haben Sie Fragen zu den behandelten Themen oder anderen Treuhandbelangen? Wenden Sie sich an einen Treuhandprofi und achten Sie bei der Wahl auf das Signet TREUHAND|SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

www.treuhandsuisse.ch
Schweizerischer Treuhänderverband

BEITRÄGE UND LEISTUNGEN 2020

	Neu Ab 1.1.2020	Bisher
1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Unselbstständigerwerbende		
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs.		
AHV	8,70 %	8,40 %
IV	1,40 %	1,40 %
EO	0,45 %	0,45 %
Total vom AHV-Bruttolohn (ohne Familienzulagen)	10,55 %	10,25 %
Je ½ der Prämien zulasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer.		
1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Selbstständigerwerbende		
Maximalsatz	9,95 %	9,65 %
Maximalansatz gilt ab einem Einkommen von (pro Jahr)	CHF 56900	CHF 56900
Unterer Grenzbetrag (pro Jahr)	CHF 9500	CHF 9500
Für Einkommen zwischen CHF 9500 und CHF 56900 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.		
Nichterwerbstätige und Personen ohne Ersatzeinkommen bezahlen pro Jahr den Mindestbeitrag von	CHF 496	CHF 482
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahrs.		
Beitragsfreies Einkommen		
Für AHV-Rentner (pro Jahr)	CHF 16800	CHF 16800
Nur auf Verlangen des Versicherten abzurechnen, auf geringfügigem Entgelt pro Jahr und Arbeitgeber	CHF 2300	CHF 2300
Davon ausgenommen sind Kunstschaffende und Personen, die im Privathaushalt arbeiten (z.B. Reinigungspersonal).		
Personen bis Ende des 25. Altersjahrs, deren Einkommen aus Tätigkeit in Privathaushalten CHF 750 nicht übersteigt,	CHF 750	CHF 750
sind von der AHV-Beitragspflicht befreit. Die jungen Erwachsenen können aber verlangen, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge mit der AHV abgerechnet werden.		
1. Säule – Arbeitslosenversicherung		
Beitragspflicht: alle AHV-versicherten Arbeitnehmer.		
Bis zu einer Lohnsumme von (pro Jahr)	CHF 148200	CHF 148200
ALV-Beitrag je ½ zulasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer	2,20 %	2,20 %
Solidaritätsbeitrag bei einer Lohnsumme von über CHF 148200 (pro Jahr).		
ALV-Beitrag je ½ zulasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer	1,00 %	1,00 %
1. Säule – AHV-Altersrenten		
Minimal (pro Monat)	CHF 1185	CHF 1185
Maximal (pro Monat)	CHF 2370	CHF 2370
Maximale Ehepaarrente (pro Monat)	CHF 3555	CHF 3555
Die Rente kann um maximal zwei Jahre vorbezogen werden; Kürzungssatz: 6,8 % (pro Jahr).		
2. Säule – berufliche Vorsorge		
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs für die Risiken Tod und Invalidität.		
Ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahrs zusätzlich auch Alterssparen.		
Eintrittslohn pro Jahr	CHF 21330	CHF 21330
Minimal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF 3555	CHF 3555
Oberer Grenzbetrag nach BVG pro Jahr	CHF 85320	CHF 85320
Koordinationsabzug pro Jahr	CHF 24885	CHF 24885
Maximal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF 60435	CHF 60435
Gesetzlicher Mindestzinssatz	1,00 %	1,00 %
2. Säule – Unfallversicherung		
Beitragspflicht Berufsunfall: alle Arbeitnehmer inkl. Praktikanten, Lernende usw.		
Beitragspflicht Nichtberufsunfall: alle Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber mindestens acht Stunden beträgt, sind auch gegen Nichtberufsunfall zu versichern.		
Maximal versicherter UVG-Lohn pro Jahr	CHF 148200	CHF 148200
Prämien Berufsunfall zulasten Arbeitgeber. Prämien Nichtberufsunfall zulasten Arbeitnehmer.		
3. Säule – gebundene Vorsorge (freiwillig)		
Die gebundene Vorsorge 3a kann maximal fünf Jahre über das ordentliche Rentenalter (64./65. Altersjahr) hinaus geöffnet werden; die Beiträge sind vom steuerbaren Einkommen abziehbar. Die Voraussetzungen sind, dass weiterhin eine Erwerbstätigkeit besteht und ein AHV-pflichtiges Einkommen abgerechnet wird.		
Steuerbegünstigte Einlagen in die gebundene Säule 3a können auch von AHV-Rentnern geleistet werden, die einen AHV-Lohn von weniger als CHF 1400 pro Monat beziehen und somit keine AHV-Beiträge abrechnen.		
Erwerbstätige mit 2. Säule	CHF 6826	CHF 6826
Erwerbstätige ohne 2. Säule maximal 20% des Erwerbseinkommens, höchstens	CHF 34128	CHF 34128

Achten Sie bei der Wahl Ihres Treuhandpartners auf das Signet TREUHAND|SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.
Herausgeber: TREUHAND|SUISSE, Schweizerischer Treuhänderverband, Sektionen Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz, Zentralschweiz und Zürich.