TREUHAND | SUISSE

UP|DATE

DEZEMBER 2023

Honold
richtig vertraut.

Honold Treuhand AG
Sempacherstrasse 15
CH-8032 Zürich
+41 44 421 33 33
www.honold.com

Inhalt

- Reform AHV 21: Bezug von Freizügigkeitsleistungen wird eingeschränkt
- Datenschutz: E-Mail-Verschlüsselung
- Arbeitswelt der Zukunft: Was passt zu meiner Firma?

Reform AHV 21

Bezug von Freizügigkeitsleistungen wird eingeschränkt

Gesetzesrevision und Ausführungsbestimmungen zur Reform AHV 2021 gelten ab 1. Januar 2024. Damit tritt auch eine Änderung zum Bezug von Freizügigkeitsguthaben (2. Säule) in Kraft. Prüfen Sie jetzt Ihre Vorsorgesituation!

Aktuell können Freizügigkeitsgelder frühestens fünf Jahre vor und spätestens fünf Jahre nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters bezogen werden. Frauen können demnach die Auszahlung bis zum 69. und Männer bis zum 70. Altersjahr aufschieben. Bis zur Auszahlung werden diese Gelder für die Einkommens- und Vermögenssteuer nicht berücksichtigt, anschliessend werden sie regulär besteuert. Bezieht jemand das Kapital, wird dieser Bezug getrennt vom übrigen Einkommen und zu einem tieferen Steuersatz besteuert.

«Die sorgfältige Planung der Pensionierung lohnt sich jetzt erst recht.»

Ordentliches Rentenalter

Im Rahmen der AHV-Reform wird das Rentenalter für Frauen stufenweise angeglichen. Ab 1. Januar 2029 liegt dann das ordentliche Rentenalter in der Schweiz für beide Geschlechter bei 65. Neu spricht der Gesetzgeber zudem von «Referenzalter» und nicht mehr von «ordentlichem Rentenalter». Der Rentenanspruch beginnt mit dem Monat, der auf den 65. Geburtstag folgt.

Kein Aufschub mehr

Künftig gilt: Der Bezug von Freizügigkeitsguthaben kann nicht mehr aufgeschoben werden, sondern muss mit Erreichen des Referenzalters, also mit 65 Jahren, bezogen werden. Ein Aufschub kann nur dann nach bisherigem Recht in Anspruch genommen werden, wenn eine Person weiterhin erwerbstätig bleibt – wobei grundsätzlich kein Mindestpensum vorgesehen ist. Die Regelung entspricht damit jenen zur 3. Säule. Hier galt schon bisher, dass 3a-Konti nur dann später bezogen werden dürfen, wenn die Erwerbstätigkeit über das ordentliche Pensionsalter hinaus weitergeführt wird. Ansonsten müssen 3a-Konti spätestens mit 65 bezogen werden.

Massive steuerliche Folgen

Der Bezug von Vorsorgegeldern wird mit einem Sondersatz auf Kapitalzahlungen besteuert. Diese privilegierte Besteuerung ist in vielen Kantonen sowie beim Bund stark progressiv. Werden nun im gleichen Kalenderjahr aus mehreren Quellen Vorsorgegelder ausgezahlt, steigt die

Steuerbelastung überproportional an. Der Effekt kann bei Ehepartnern noch grösser ausfallen, wenn beide Auszahlungen im gleichen Jahr erhalten.

Übergangsfrist

Um Versicherten, die bereits am 1. Januar 2024 das Referenzalter erreicht haben oder dieses bald erreichen werden, die Möglichkeit zu geben, ihre Pensionsplanung anzupassen, gibt es für die neuen Regelungen eine Übergangsfrist von fünf Jahren. Ab dem 1. Januar 2030 ist dann definitiv Schluss mit dem aufgeschobenen Bezug von Freizügigkeitsleistungen ohne Erwerbstätigkeit.

Rechtzeitige Planung

Ob Sie das Geld aus der Pensionskasse als Kapital beziehen wollen oder nicht oder ob Sie nach dem Erreichen des Referenzalters, beispielsweise in einem kleinen Teilzeitpensum, weiterarbeiten, um die Möglichkeit des Aufschubs zu nutzen, oder ob Sie sogar eine frühzeitige Pensionierung in Betracht ziehen – es ist in jedem Fall sinnvoll, sich rechtzeitig zu informieren und die Planung der Pensionierung frühzeitig anzugehen.

Was sind Freizügigkeitsguthaben?

Die Freizügigkeitsleistung, auch Austrittsleistung genannt, bezeichnet das Guthaben, das jeder Versicherte bei seiner Pensionskasse (2. Säule) ansammelt, sofern er Sparbeiträge entrichtet. Wenn eine Person nicht mehr der BVG-Pflicht untersteht, wird das gesparte Kapital auf eine Freizügigkeitspolice bei einer Versicherung oder ein Freizügigkeitskonto bei einer Bank übertragen.

Datenschutz

E-Mail-Verschlüsselung

E-Mails sind aus dem geschäftlichen Alltag nicht mehr wegzudenken. Aber den wenigsten Nutzern ist bewusst, wie einfach zugänglich unverschlüsselte Nachrichten für Dritte sind. Wer besonders schützenswerte Personendaten handhabt, muss Vorsicht walten lassen.

Da schickt ein Unternehmen eine Krankentaggeldabrechnung als E-Mail-Anhang an seinen Treuhänder. Umgekehrt hat der Treuhänder noch rasch eine Rückfrage zur Rechnung eines medizinischen Leistungserbringers, bevor er die Steuererklärung finalisieren kann. Das ist per E-Mail rasch erledigt, aus Datenschutzsicht aber problematisch. In beiden Fällen werden «besonders schützenswerte Personendaten» übermittelt. In diese Kategorie fallen Daten, die besonders heikel sind. Neben Gesundheitsdaten – wie bei den eingangs erwähnten Beispielen – sind dies auch Angaben zu Religion, Gesundheit, strafrechtlicher Verfolgung, Gewerkschaftszugehörigkeit, sexueller Orientierung oder biometrische Daten. Wenn solche Daten per E-Mail an externe Empfänger verschickt werden, müssen sie speziell geschützt werden. Es bestehen hier verschiedene Möglichkeiten: Man kann das Dokument auf einem sicheren Portal speichern und dem Empfänger den Link mit einem Passwort schicken oder man verschlüsselt die entsprechende E-Mail. Dokumente können zwar auch mit einem Passwort geschützt werden, beispielsweise eine PDF-Datei, aber dieser Schutz gilt als nicht besonders sicher. Die E-Mail-Verschlüsselung minimiert das Risiko, dass Personendaten und andere sensitive Informationen an unbefugte Dritte gelangen.

Art der Daten prüfen

Unternehmen sind gut beraten, wenn sie prüfen, welche Daten sie per E-Mail versenden. Handelt es sich um besonders schützenswerte Daten, sollten sie sich mit dem Thema Verschlüsselung beschäftigen. Denn wenn es zu einer Verletzung der Datensicherheit kommt und die Daten in falsche Hände geraten (z. B. durch einen Hackerangriff), können die Folgen für das Unternehmen beziehungsweise den Verantwortlichen und die Betroffenen sehr weitreichend sein. Wenn das Risiko für die betroffenen Personen als «erheblich» einzustufen ist, muss der Vorfall zudem ohne Verzögerung dem Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten gemeldet werden.

Es gibt heute verschiedene Möglichkeiten, besonders schützenswerte Personendaten sicher zu übermitteln.

Arbeitswelt der Zukunft

Was passt zu meiner Firma?

Leben, um zu arbeiten? Oder arbeiten, um zu leben? Die nachrückenden Generationen setzen die Prioritäten neu. Ein paar Tipps, wie man auch als kleineres Unternehmen am Ball bleiben kann.

Grossunternehmen und staatliche Stellen ziehen bei der Mitarbeitersuche alle Register. Sie richten ihre Stellenangebote und Anstellungsbedingungen auf neue Ansprüche aus. Viele KMU haben nicht die Ressourcen, um in diesem «Wettrüsten» mitzuhalten. Aber auch sie müssen überlegen, wie sie für jüngere Arbeitnehmende attraktiv bleiben.

Vier Tage Intensivbetrieb sind einfacher zu organisieren als fünf Tage mit einem Team, in dem unterschiedliche Pensen und Arbeitstage gelten.

Immer mehr Teilzeit

Jüngere Arbeitnehmende legen mehr Wert darauf, Freizeit, Familie und Beruf im Gleichgewicht zu halten, als die vorangehenden Generationen. Als Arbeitgeber tut man gut daran, seine Skepsis auf die Seite zu legen und zu überlegen, was im eigenen Unternehmen möglich ist. Je nach Stellenprofil findet man vermutlich Spielraum. Wenn dem so ist, legt man am besten Spielregeln fest, die zum Betrieb und seinen Anforderungen passen, zum Beispiel zeitliche Mindest-Pensen für bestimmte Funktionen.

4-Tage-Woche

Die 4-Tage-Woche bei gleichbleibendem Lohn, die da und dort durch die Medien geistert, dürfte für KMU kaum ein gangbarer Weg sein. Hingegen gibt es erste Betriebe, die einen interessanten Kompromiss umsetzen: Statt 5 Tage à 8 Stunden beträgt die Arbeitszeit neu 4 Tage à 9 Stunden – das entspricht einem 90-Prozent-Pensum bei unverändertem Lohn. Die gemeinsam vereinbarte Voraussetzung dafür: Es gibt keine Personalaufstockung, die tatsächliche Arbeitsleistung bleibt gleich. Das ist möglich, weil die Motivation und die Effizienz mit dieser Win-Win-Regelung steigen. Gerade in Handwerksbetrieben ist dies durchaus realistisch: Vier Tage Intensivbetrieb auf einer Baustelle sind einfacher zu organisieren als fünf Tage mit einem Team, in dem unterschiedliche Pensen und Arbeitstage gelten.

Flexible Tagesarbeitszeiten

Natürlich gibt es Betriebe, in denen fixe Arbeitszeiten unumgänglich sind. Aber selbst da lassen sich manchmal Spielräume für gleitende Arbeitszeiten finden. Denn wer zum Beispiel kleine oder schulpflichtige Kinder hat, gewinnt viel, wenn die Arbeit am Morgen ein, zwei Stunden später beginnt und man die fehlenden Stunden am Abend – von zuhause aus, falls die Tätigkeit es erlaubt – nachholen kann.

Mix von Büro und Homeoffice

Viele Dienstleistungsbetriebe haben aus der Coronapandemie einen Mix aus Büro und Homeoffice mitgenommen und gestehen ihren Mitarbeitenden ein oder zwei Tage im Homeoffice zu. Mittlerweile weiss man auch, wie das funktioniert: Es braucht Regeln, die für alle gelten, und technische Hilfsmittel, die effizientes Arbeiten ermöglichen. Für viele Arbeitnehmende ist ein solcher Mix ein wichtiges Argument, wenn sie auf Stellensuche sind.

Wofür arbeite ich?

Bei jeder Studie zum Arbeitsverhalten taucht früher oder später die Frage nach der «Sinnhaftigkeit» auf. Vielen der jüngeren Arbeitnehmenden ist es wichtig, dass ihr Unternehmen und ihre eigene Tätigkeit einen sinnvollen Beitrag leistet. Lassen Sie sich als Arbeitgeber einmal durch den Kopf gehen, was Ihre Firma Sinnvolles leistet oder wie sie mit aktuellen Problemen (z. B. Umweltschutz und Klimawandel) umgeht. Da finden sich vielleicht ganz neue Anknüpfungspunkte, die Sie für jüngere Arbeitnehmende interessanter machen.

Stimmige Arbeitsatmosphäre

Alle Regelungen sind vergebens, wenn das Arbeitsumfeld nicht stimmt. Im Arbeitsalltag legen jüngere Generationen besonderen Wert auf Kollegialität, Transparenz, Wertschätzung und Offenheit im Umgang. Gerade KMU haben in diesem Punkt mit Überschaubarkeit und flachen Hierarchien gute Karten. Versuchen Sie, ein Klima zu schaffen, das den Austausch zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmenden ermöglicht. Geben Sie nicht nur der Erfahrung Ihrer alten Hasen Raum, sondern auch den Inputs der Jungen, die mit unbelastetem Blick auf das Geschehen schauen. Denn es gilt, was der Schriftsteller Kurt Tucholsky einmal auf den Punkt gebracht hat: «Erfahrung heisst gar nichts. Man kann seine Sache auch 35 Jahre lang schlecht machen».

Kurznews

Erwachsenenschutzrecht wird praxistauglicher

Die Vermögensverwaltung im Erwachsenenschutzrecht wird künftig für alle Beteiligten besser nachvollziehbar und einfacher zu handhaben.

Mit der Neuregelung werden beispielsweise die Zuständigkeiten der beteiligten Personen klarer festgelegt. Ebenso werden bisher unzureichend definierte Begriffe stärker konkretisiert und einzelne Bestimmungen detaillierter ausgeführt. Insbesondere hält die überarbeitete Regelung die Grundsätze der Vermögensanlage und der Aufbewahrung von Wertsachen und Bargeld präziser fest. Neu ist explizit auf die anfallenden Gebühren zu achten. Weiter werden die zulässigen Anlagemöglichkeiten entsprechend den unterschiedlichen Bedürfnissen erweitert. Für die mit der Vermögensverwaltung beauftragten Personen und die Betroffenen selber werden die Regelungen besser nachvollziehbar und die Handhabung wird einfacher.

Präzisere Vorgaben, zum Beispiel was die Aufbewahrung von Wertsachen und Bargeld betrifft.

60 Jahre und kein bisschen müde

Die Treuhandbranche auf ein seriöses Fundament stellen. Dies war der Antrieb, der im Sommer 1963 zur Gründung von TREUHAND|SUISSE führte.

Wer heute einen vertrauenswürdigen und versierten Treuhandpartner sucht, hat es einfach. Der Zusatz «Mitglied von TREUHAND|SUISSE» signalisiert hohe Beratungsqualität und Seriosität. In einem fachlichen und regulatorischen Umfeld, das permanent in Bewegung ist, unterstützt TREUHAND|SUISSE seine Mitglieder mit kontinuierlicher Weiterbildung und umfassenden, praxisnahen Dienstleistungen – seit 60 Jahren und auch in Zukunft.

Reform AHV 21

Damit die vom Stimmvolk beschlossene Reform umgesetzt werden kann, braucht es Änderungen auf Verordnungsebene. Sie treten zusammen mit der Reform AHV 21 am 1. Januar 2024 in Kraft.

Die Ausführungsbestimmungen werden in der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) sowie in weiteren Verordnungen geregelt. Konkret regeln sie diese drei Bereiche:

Ausgleichsmassnahmen

Die im Gesetz vorgesehenen Kompensationsmassnahmen zugunsten der Frauen der Jahrgänge 1961 bis 1969 (Übergangsgeneration) werden präzisiert. Dies betrifft den Rentenzuschlag beim Erreichen des Referenzalters (auch bei Teilrenten) sowie die Kürzungssätze beim Rentenvorbezug. Die Kürzungssätze werden nach drei Einkommensklassen abgestuft.

Flexibler Altersrücktritt

Die monatlichen Kürzungssätze bei Vorbezug der Rente werden präzisiert. Auch die Abschaffung des Aufschubs bei der Altersleistung aus der 2. Säule wird präziser gefasst (siehe hierzu auch die Titelgeschichte in diesem UP|DATE).

Arbeiten über das Referenzalter hinaus

Die Bestimmungen zum Verzicht auf den Freibetrag sowie die einmalige Möglichkeit, die Rente neu berechnen zu lassen, werden geregelt. Mit AHV-Beiträgen auf Erwerbseinkommen, das nach Erreichen des Referenzalters erzielt wird, können sowohl Beitrags- als auch Versicherungslücken geschlossen werden.

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

Erscheinungsweise: 3 × jährlich

TREUHAND | SUISSE

myclimate neutral Drucksache
myclimate.org/01-23-142000

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

Sozialversicherungen

Beiträge und Leistungen 2024

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Unselbstständigerwerbende		Ab 1.1.2024	Bisher
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs.			
AHV		8,70 %	8,70 %
IV		1,40 %	1,40 %
EO		0,50 %	0,50 %
Total vom AHV-Bruttolohn (ohne Familienzulagen)		**10,60 %**	**10,60 %**
Arbeitnehmerbeitrag		5,30 %	5,30 %

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Selbstständigerwerbende		Ab 1.1.2024	Bisher
Maximalsatz		10,00 %	10,00 %
Maximalansatz gilt ab einem Einkommen (pro Jahr) von	CHF	58 800	58 800
Unterer Grenzbetrag (pro Jahr)	CHF	9 800	9 800
Für Einkommen zwischen CHF 9 800 und CHF 58 800 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.			

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Nichterwerbstätige		Ab 1.1.2024	Bisher
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahrs.			
Nichterwerbstätige und Personen ohne Ersatzeinkommen bezahlen pro Jahr den Mindestbeitrag von	CHF	514	514
Nichterwerbstätige (jährlicher Maximalbeitrag)	CHF	25 700	25 700

Beitragsfreies Einkommen			
Für AHV-Rentner (pro Jahr)	CHF	16 800	16 800
Nur auf Verlangen des Versicherten abzurechnen, auf geringfügigem Entgelt pro Jahr und Arbeitgeber Davon ausgenommen sind Kunstschaffende und Personen, die im Privathaushalt arbeiten (z. B. Reinigungspersonal).	CHF	2 300	2 300
Personen bis Ende des 25. Altersjahrs, deren Einkommen aus Tätigkeit in Privathaushalten CHF 750 nicht übersteigt, sind von der AHV-Beitragspflicht befreit. Die jungen Erwachsenen können aber verlangen, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge mit der AHV abgerechnet werden.	CHF	750	750

1. Säule – Arbeitslosenversicherung		Ab 1.1.2024	Bisher
Beitragspflicht: alle AHV-versicherten Arbeitnehmer.			
Bis zu einer Lohnsumme (pro Jahr) von	CHF	148 200	148 200
ALV-Beitrag je ½ zulasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer		2,20 %	2,20 %

1. Säule – AHV-Altersrenten		Ab 1.1.2024	Bisher
Minimal (pro Monat)	CHF	1 225	1 225
Maximal (pro Monat)	CHF	2 450	2 450
Maximale Ehepaarrente (pro Monat)	CHF	3 675	3 675
Die Rente kann um maximal zwei Jahre vorbezogen werden; Kürzungssatz: 6,8 % (pro Jahr).			

2. Säule – Unfallversicherung		Ab 1.1.2024	Bisher
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. Prämien Berufsunfall zulasten Arbeitgeber. Prämien Nichtberufsunfall zulasten Arbeitnehmer.			
Maximal versicherter UVG-Lohn pro Jahr	CHF	148 200	148 200

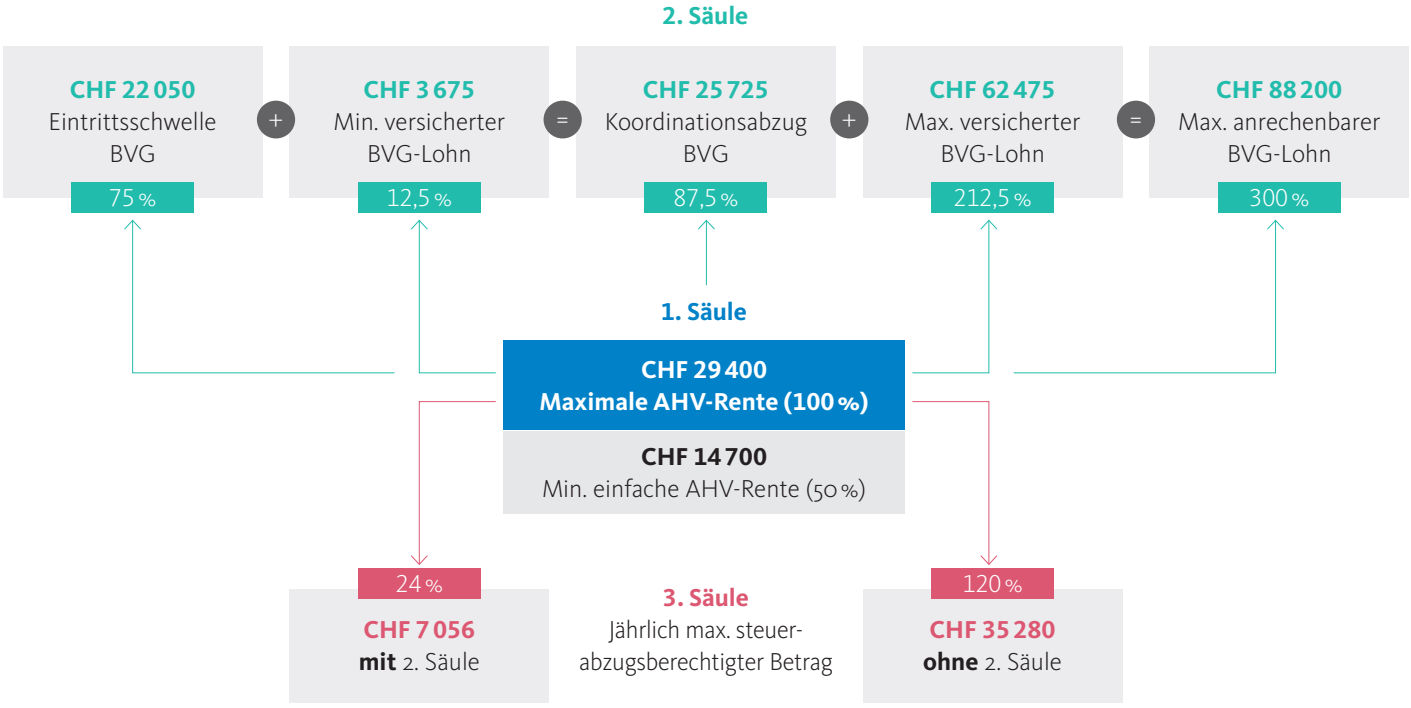
Sozialversicherungen

2. Säule – berufliche Vorsorge		Ab 1.1.2024	Bisher
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	22 050	22 050
Minimal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF	3 675	3 675
Oberer Grenzbetrag nach BVG pro Jahr	CHF	88 200	88 200
Koordinationsabzug pro Jahr	CHF	25 725	25 725
Maximal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF	62 475	62 475
Maximal versicherbarer Lohn jährlich (überobligatorisch)	CHF	882 000	882 000
Gesetzlicher Mindestzinssatz		1,25 %	1,00 %

2. Säule – Sparbeiträge – Altersgutschriften vom koordinierten Lohn	Ab 1.1.2024	Bisher
Altersjahr 25 bis 34	7,00 %	7,00 %
Altersjahr 35 bis 44	10,00 %	10,00 %
Altersjahr 45 bis 54	15,00 %	15,00 %
Altersjahr 55 bis 64/65	18,00 %	18,00 %

3. Säule – gebundene Vorsorge (freiwillig)		Ab 1.1.2024	Bisher
Die gebundene Vorsorge 3a kann maximal fünf Jahre über das ordentliche Rentenalter (64./65. Altersjahr) hinaus geäufnet 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	7 056	7 056
Erwerbstätige ohne 2. Säule maximal 20 % des Erwerbseinkommens, höchstens	CHF	35 280	35 280

Kennzahlen



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