

IHR TREUHANDPARTNER

ZÜRICH OBERLAND TREUHAND

ZOT Treuhand GmbH
Pfrundweidweg 18
8620 Wetzikon
Tel. 044 970 11 11
Fax 044 970 11 15
E-Mail infos@zot.ch
www.zot.ch

FOKUS

» Erbvorbezug, Schenkung oder Darlehen?

PRAXIS

» Verhandeln mit Spielraum

ARBEITSRECHT

» Vorsicht bei missbräuchlicher Kündigung

KURZNEWS

- » Nachbesteuerung in Erbfällen
- » Strafbare Selbstanzeige bei Steuerhinterziehung
- » Erhöhte Freigrenze für Zinsen auf Kundenguthaben

FOKUS

ERBVORBEZUG, SCHENKUNG ODER DARLEHEN?

Immer mehr Eltern wollen ihren Nachkommen einen Teil ihres Vermögens schon zu Lebzeiten übertragen. Die meisten erben nämlich erst, wenn sie bereits selber Vermögen aufgebaut haben. Gebraucht hätten sie das Geld jedoch, als sie jung waren. Wer sein Vermögen überträgt, sollte klare Abmachungen treffen, um spätere Unklarheiten und Streitigkeiten unter den Erben zu vermeiden.



Grundsätzlich werden vier Arten unterschieden, auf die das eigene Vermögen bereits zu Lebzeiten den Kindern oder dem Nachwuchs vermacht werden kann. Welche Variante die richtige ist, hängt von der individuellen Situation des Erben und des Erblassers sowie dem Verwendungszweck des Erbes ab.

Erbvorbezug

Beim Erbvorbezug handelt es sich um eine lebzeitige Zuwendung eines Vermögenswertes an Nachkommen. Diese müssen sich den Betrag nach dem Tod des Erblassers an ihr Erbe anrechnen lassen, da der Erbvorbezug der Ausgleichspflicht untersteht. Die Eltern können Geld, eine Liegenschaft oder andere Vermögenswerte überschreiben. Nach dem Tod des Erblassers werden die Geldbeträge zum Nominalwert ange-

rechnet. Damit werden weder Verzinsung noch Kaufkraftschwund berücksichtigt. Bei Grundstücken ist für die Ausgleichung der Verkehrswert zum Zeitpunkt der Teilung massgebend. Ein Beispiel: Die Tochter hat vor 15 Jahren von den Eltern CHF 100 000 für den Kauf eines Hauses erhalten. Weil beim Erbvorbezug Geldbeträge zum Nominalwert angerechnet werden, muss die Tochter nur diese CHF 100 000 zur Ausgleichung bringen. Ihr Bruder hat vor 15 Jahren mit einem Grundstück im Wert von CHF 100 000 ebenfalls einen Erbvorbezug erhalten. Hätte sich der Quadratmeterpreis in der Zwischenzeit verdoppelt, bestünde eine Ausgleichungspflicht von CHF 200 000.

Schenkungen

Bei der Schenkung wollen die Eltern dem Kind etwas unentgeltlich zukommen lassen.

Sie soll folglich im Erbfall nicht berücksichtigt werden. Schenkungen unterliegen allerdings der Ausgleichspflicht, wenn es sich um Zuwendungen mit Ausstattungskarakter handelt, die der Existenzbegründung, -sicherung oder -verbesserung dienen. In diesen Fällen werden sie dem Erbvorbezug gleichgestellt. Will der Erblasser die Ausgleichspflicht aufheben, muss er dies ausdrücklich, das heisst möglichst schriftlich, erklären. Wenn zum Beispiel der Sohn CHF 20 000 für die Gründung eines Unternehmens und die Tochter denselben Betrag für den Kauf eines Autos erhalten, muss beim Erbfall der Sohn mangels anderer Abrede die CHF 20 000 zur Ausgleichung bringen, da sie der Existenzbegründung dienen. Im Gegensatz dazu muss die Tochter nichts zur Ausgleichung bringen, weil sie das Auto nur zum Vergnügen braucht. Wurden Pflichtteile verletzt, können diese von den anderen Erben eingefordert werden. Auslagen des Erblassers für die Ausbildung und Erziehung der Kinder sind jedoch von der Ausgleichspflicht ausgenommen.

Gemischte Schenkung

Eine gemischte Schenkung liegt vor, wenn der Erblasser seinem Nachkommen eine

Liegenschaft oder ein Grundstück unter dem geltenden Marktwert verkauft. Wurde keine anders lautende schriftliche Vereinbarung getroffen, unterliegt der geschenkte Anteil ebenfalls dem Ausgleich. Dabei ist der Verkehrswert des Hauses zum Zeitpunkt der Teilung massgebend.

Darlehen

Beim Darlehen handelt es sich auch zwischen Familienmitgliedern um eine vertragliche Regelung wie mit einem Dritten. Je nach Vereinbarung können die Eltern das Geld mit oder ohne Zins zurückfordern. Ein Darlehensvertrag muss nicht notariell beurkundet werden, eine schriftliche Vereinbarung ist aber zu empfehlen. Der wesentliche Unterschied zu den anderen lebzeitigen Zuwendungen ist steuerrechtlicher Natur. Das Vermögen bleibt im Falle eines Darlehens beim Darlehensgeber. Er muss allfällige Zinsen als Ertrag ausweisen. Der Darlehensnehmer, also der Empfänger, darf die Schuld beim Vermögen und allfällige Zinsen beim Einkommen abziehen. Im Gegensatz dazu fallen der Erbvorbezug und die Schenkung ins Vermögen des Nachkommen, wofür er Steuern zu entrichten hat. Im Erbfall stellt das Darlehen eine Schuld des Darle-

hensnehmers gegenüber dem Nachlass dar und unterliegt der Ausgleichspflicht.

Kein Anspruch auf lebzeitige Zuwendungen

Eltern können mit ihrem Vermögen grundsätzlich machen, was sie wollen. Das bedeutet, dass sie ihrem Kind einen Erbvorbezug, eine Schenkung oder ein Darlehen gewähren können, aber nicht müssen. Selbst wenn eines der Geschwister eine solche Zuwendung erhalten hat, besteht kein Anspruch der anderen Geschwister auf Gleichbehandlung.

Klare Abmachungen

Klare Abmachungen sind unerlässlich, um später böse Überraschungen zu vermeiden. Um eine Ausgleichspflicht für den Erbfall aufzuheben oder einzuführen, müssen die Eltern eine ausdrückliche Erklärung abgeben. Es empfiehlt sich, dies schriftlich zu machen, mit Vorteil in einem Testament oder gar in einem Erbvertrag. Ihr Treuhänder berät Sie in erbrechtlichen Fragen und zeigt Ihnen gerne die steuermässigen Optimierungsmöglichkeiten auf. **“**

PRAXIS

VERHANDELN MIT SPIELRAUM

Mit zunehmender Konkurrenz schmelzen die Margen und die Verhandlungen werden härter geführt. Der Druck auf die Anbieter steigt. Die Fähigkeit, taktisch geschickt zu verhandeln, wird zum Erfolgsfaktor im Geschäftsalltag.



Wer eine wichtige Verhandlungsrunde mit einem unguuten Gefühl abschliesst oder gar enttäuscht ist über das erzielte Ergebnis, stellt nicht selten fest, dass es an einer seriösen Vorbereitung gemangelt hat. Häufig fehlt im Geschäftsalltag die nötige Zeit. Oft werden die Konsequenzen eines Verhand-

lungsmisserfolgs unterschätzt oder die Vorbereitung erfolgte zu wenig systematisch.

Sich die richtigen Fragen stellen

Jeder Unternehmer führt täglich zahlreiche Gespräche mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden, Kapitalgebern oder Behördenvertretern. Nicht alle Verhandlungen sind von existenzieller Bedeutung. Die entscheidenden Verhandlungsgespräche aber gilt es zu erkennen. Indem man sich rechtzeitig, das heisst mindestens 24 Stunden vor dem Verhandlungstermin, die wichtigsten Fragen stellt, bleibt noch genügend Zeit für die notwendigen Abklärungen. Welches Resultat will man erzielen? Worauf könnte der Verhandlungspartner abzielen? Welches sind die überzeugendsten eigenen Argumente und wie könnte das Gegenüber argumentieren?

Wissen erhöht die Qualität der Verhandlung

Versetzen Sie sich in die Lage Ihres Verhand-

lungspartners. Versuchen Sie herauszufinden, was seine Absichten sind. Rufen Sie ihn einen Tag vor dem Termin an, wenn es um wichtige Entscheidungen geht. Teilen Sie ihm mit, dass Sie sich auf die kommende Sitzung vorbereiten möchten, damit auch er von einer effizienten Besprechung profitieren kann. Einen potenziellen Kunden können Sie darauf ansprechen, ob ihm der Preis, die Qualität, eine möglichst grosse Auswahl, Termintreue usw. wichtig sind. Dabei erhalten Sie Anhaltspunkte, wie Sie sich vorbereiten können und mit welchen Einwänden Sie allenfalls zu rechnen haben. Im besten Fall erfahren Sie etwas über die Motivation Ihres Verhandlungspartners, die zum Beispiel sein könnte: «Wenn ich diese Bestellung nicht zu den günstigsten Konditionen realisiere, verfehle ich meine Budgetziele.» Sie wissen nun, dass er unter Zugzwang steht und den Geschäftsabschluss sucht. Damit erhalten Sie mehr Spielraum, auf eine Lösung hinzuarbeiten, die für beide Geschäftspartner stimmt.



Kennen Sie Ihre Schmerzgrenze?

Legen Sie Ihre Ziele für das bevorstehende Gespräch im Voraus fest. Ein einfaches Ja oder Nein ist manchmal befreiend, aber auch abschliessend. Es gibt nicht nur Schwarz oder Weiss, sondern auch viele Graustufen. Gewähren Sie Ihrem Gesprächspartner mit einer zweiten oder dritten Option Verhandlungsspielraum, um wirklich zu verhandeln und nicht nur um den Preis zu feilschen. So schaffen Sie es vielleicht, mit ihm eine Teillösung zu vereinbaren. Wenn Sie Ihr Gegenüber von der Qualität Ihrer Produkte überzeugen oder durch Ihre zuvorkommende Art beein-

drucken, ist er bei der nächsten Verhandlung bestimmt kompromissbereit.

Verschiedene Wege führen zum Ziel

Unternehmer, die bei Bedarf auf überzeugende Alternativen zurückgreifen können, verhandeln erfolgreicher. Denn Spielraum erlaubt, gemeinsam Lösungen zu finden, statt verbissen auf ein Ziel hinzuarbeiten. Sonst wirkt man schnell verkrampft, was auch der Verhandlungspartner feststellen und die Schwäche zu seinen Gunsten ausnutzen wird. Mögliche Verhandlungsalternativen müssen vor dem Gespräch entwickelt werden. Überlegen Sie sich beispielsweise, wie Sie Ihre Zeit sinnvoll einsetzen würden, falls Sie den Auftrag nicht erhalten: Die zehn besten Kunden besuchen, den Auftritt für die geplante Gewerbeausstellung attraktiv gestalten oder bei potenziellen

Kunden nachfassen, die Ihre Offerte noch nicht bestätigt haben. Durch Ihr Verhalten fördern Sie die Aktivität in Ihrem Unternehmen. Sie agieren, statt sich den Launen anderer auszusetzen. Mit jeder neuen Alternative wirken Sie auf Ihren Verhandlungspartner stärker, kompetenter und anziehender.

Es gibt nichts zu verlieren, aber viel zu gewinnen

Versuchen Sie, vor Ihrer nächsten Verhandlung mehr Zeit und Engagement in die Vorbereitung zu investieren. Denken Sie daran: Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen. Wenn Sie bei Ihren nächsten Gesprächen zu positiven Resultaten gelangen, werden Sie Ihre Gesprächsvorbereitung von selbst weiter verbessern. Viel Erfolg! **«**

ARBEITSRECHT

VORSICHT BEI MISSBRÄUCLICHER KÜNDIGUNG

Im schweizerischen Arbeitsrecht gilt nach wie vor das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Das bedeutet, dass sich der Arbeitgeber nicht sachlich rechtfertigen muss, wenn er eine Kündigung ausspricht. Dieser Freiheit sind jedoch Grenzen gesetzt, wenn die Kündigung missbräuchlich ist.

Ein Arbeitnehmer hat durch einen Bekannten erfahren, dass der Betrieb seines Arbeitgebers einem Gesamtarbeitsvertrag GAV untersteht. Aufgrund subjektiver Erfahrungen hat der Angestellte das Gefühl, dass der Arbeitgeber sich nicht an den GAV hält, und verlangt mehr Lohn. Der Inhaber des Kleinbetriebs ist nicht bereit, mehr Lohn auszurichten, worauf sich der Angestellte an die Gewerkschaft wendet, um seine Interessen zu wahren. Der Betriebsinhaber ist mit diesem Vorgehen nicht einverstanden, weshalb er seinem Mitarbeiter kündigen will. Ist er dazu berechtigt und mit welchen Konsequenzen müsste er rechnen?

Wann ist eine Kündigung missbräuchlich?

Wird eine Kündigung aus verwerflichen Gründen ausgesprochen, so ist sie missbräuchlich. Die missbräuchliche Kündigung ist zwar gültig, das heisst, das Arbeitsverhältnis wird beendet, doch wird sie bei einer Klage mit einer Entschädigungszahlung von bis zu sechs Monatslöhnen sanktioniert. Eine Kündigung ist auch dann nicht legitim, wenn der zeitliche Kündigungsschutz missachtet wird. Mit der Kündigung zur Unzeit sind Sperrfristen wie beispielsweise der rechtlich festgehaltene Mutterschaftsurlaub gemeint. Während solcher Fristen darf dem Arbeitnehmer nicht gekündigt werden.

Gesetzliche Grundlage

Das Gesetz zählt in Art. 336 OR missbräuchliche Kündigungsgründe auf. Diese Aufzählung ist jedoch nicht abschliessend und wird durch die Rechtsprechung ergänzt. Das Bundesgericht anerkennt neben den im Gesetz aufgezählten Gründen weitere Missbrauchstatbestände. Diese müssen mit den im Gesetz aufgezählten vergleichbar sein. Zentraler Punkt für die Beurteilung der Missbräuchlichkeit ist das Motiv der Kündigung. Aber auch die Art und Weise, wie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kündigt, kann missbräuchlich sein.

In der neueren Rechtsprechung hat es Urteile gegeben, in welchen Kündigungen im Zusammenhang mit Führungsmängeln oder Spannungen am Arbeitsplatz als missbräuchlich qualifiziert wurden. Bei Konflikten unter Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber laut Bundesgericht aufgrund seiner Fürsorgepflicht zuerst alle ihm zumutbaren Vorkehrungen treffen, um den Konflikt zu entschärfen. Erst wenn diese erfolglos sind, kann eine Kündigung ausgesprochen werden.

Änderungskündigung in wirtschaftlich schwierigen Zeiten

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind in gewissen Fällen Einbussen beim Gehalt der Arbeitnehmer unvermeidlich, um die



Arbeitsplätze und das Überleben des Unternehmens zu sichern. Wird eine Vertragsänderung, bei der der Arbeitnehmer eine Verschlechterung tragen muss, nicht in gegenseitigem Einvernehmen beschlossen, kann der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen. Er spricht die Kündigung aus und bietet dem Arbeitnehmer gleichzeitig einen Vertrag mit neuen Konditionen an. Stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, gerät der Arbeitgeber in einen Konflikt. Kündigt er nun, würde das Gericht ihm eine missbräuchliche Kündigung im Sinne einer Rache Kündigung vorwerfen. Es ist das Recht jedes Arbeitnehmers, einer Vertragsverschlechterung nicht zuzustimmen. Deshalb ist es für den Arbeitgeber unerlässlich, die Kündigungsfrist zwischen dem Vorlegen der Vertragsänderung und der Inkraftsetzung der Änderung abzuwarten. Ausserdem muss sich die Vertragsverschlechterung stets auf betriebliche oder marktbedingte Gründe stützen.

Folgen einer missbräuchlichen Kündigung

Eine Kündigung ist also auch dann wirksam, wenn sie missbräuchlich ausgesprochen wurde. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer jedoch eine Entschädigung entrichten, deren Höhe vom zuständigen Richter festgesetzt wird. Obwohl die Entschädigung bis zu maximal sechs Monatslöhne betragen kann, werden in der Praxis meist nicht mehr als zwei Monatslöhne zugesprochen. Für die Höhe der Kompensation werden verschiedenen Punkte berücksichtigt: beispielsweise die Schwere des Eingriffs in Persönlichkeits-

rechte des Gekündigten, Zeitpunkt und Art der Kündigung, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Alter des Gekündigten oder allfälliges Mitverschulden. Liegt zudem eine grobe Persönlichkeitsverletzung vor, kann dem Arbeitnehmer neben der Entschädigung auch eine Genugtuung zugesprochen werden.

Vorgehen des Arbeitgebers

Damit einem Arbeitgeber keine missbräuchliche Kündigung vorgeworfen werden kann, muss er die legitimen Gründe, die zu einer Kündigung führen können, transparent kommunizieren und dokumentieren.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, Rügen und Mahnungen an den Arbeitnehmer schriftlich festzuhalten. Ausserdem sollten Beweise für einen Kündigungsgrund aufbewahrt werden. Wurden seitens des Arbeitnehmers erst vor kurzem Ansprüche – beispielsweise eine Überstundenentschädigung – geltend gemacht, empfiehlt es sich, mit einer Kündigung zuzuwarten. Bestehen Zweifel, ob eine geplante Kündigung als missbräuchlich gelten könnte, lohnt sich eine vorgängige Abklärung in jedem Fall. Ihr Treuhänder unterstützt Sie kompetent in allen arbeitsrechtlichen Fragen. “

KURZNEWS

STEUERN 1: NACHBESTEUERUNG IN ERBFÄLLEN

Auf den 1. Januar 2010 tritt eine Gesetzesänderung im Steuerrecht in Kraft, welche die Nachbesteuerung in Erbfällen vereinfacht. Erben profitieren von einer tieferen Nachsteuer und einem tieferen Verzugszins, wenn sie eine allfällige Steuerhinterziehung des Erblassers offenlegen. In diesem Falle sind Nachsteuer und Verzugszins nur noch für die letzten drei statt wie bisher zehn Steuerjahre vor dem Tod des Erblassers geschuldet. Dies gilt sowohl für die direkte Bundessteuer wie auch für die Einkommens- und Vermögenssteuer der Kantone und Gemeinden. Das Steuerharmonisierungsgesetz sieht keine Übergangsfristen vor. Für die übrigen Steuern und Abgaben wie Mehrwert-, Verrechnungs-, Erbschafts- und Schenkungssteuern sowie die AHV gilt die neue Regelung nicht. Die Erben können von der vereinfachten Nachbesteuerung aber nur dann profitieren, wenn sie ihren Mitwirkungspflichten im Todesfall nachkommen und die Behörden insbesondere bei der Erstellung eines vollständigen Nachlassinventars unterstützen. “

STEUERN 2: STRAFLOSE SELBSTANZEIGE

Ebenfalls auf den 1. Januar 2010 wird die straflose Selbstanzeige eingeführt. Bei der Offenlegung einer Steuerhinterziehung wird einmalig auf die Busse verzichtet. Die ordentliche Nachsteuer und der Verzugszins sind jedoch wie bis anhin für die letzten zehn Jahre zu entrichten. Bisher wurde eine Person, die sich selbst angezeigt hatte, mit einer Busse in der Höhe eines Fünftels der von ihr hinterzogenen Steuer bestraft. Das Privileg kann allerdings nur einmal in Anspruch genommen werden. Für jede weitere Selbstanzeige fällt wie bisher zusätzlich eine Busse von einem Fünftel der hinterzogenen Steuer an. Die Selbstanzeige ist an gewisse Voraussetzungen geknüpft: Sie muss aus eigenem Antrieb erfolgen, die Steuerbehörden dürfen von der Steuerhinterziehung vorgängig keine Kenntnis haben und die Mitwirkungspflichten müssen wahrgenommen werden. “



STEUERN 3: FREIGRENZE FÜR ZINSEN

Mit dem Unternehmenssteuerreformgesetz II ändert auch das Bundesgesetz über die Verrechnungssteuer vom 13. Oktober 1965. Das bisher geltende Sparheftprivileg fällt auf den 1. Januar 2010 weg. Bis anhin galt ein Freibetrag von CHF 50 für «auf den Namen lautende Spar-, Einlage- oder Depositenscheine und Spareinlagen». Neu sind die Zinsen aller Kundenguthaben von der Verrechnungssteuer ausgenommen, wenn der jährliche Zinsertrag nicht mehr als CHF 200 beträgt. Diese Freigrenze gilt damit neu auch für Kontokorrentkonti, sofern die definitiven Soll- und Haben zinsen für das gesamte Kalenderjahr erst am Ende des Kalenderjahres berechnet werden. Erfolgt die Zinsabrechnung eines Kontos halbjährlich oder quartalsweise, entfällt diese Freigrenze. Die neue Freigrenze gilt auch für Sparvereine und Betriebssparkassen. Diese machen die Verrechnungssteuer für ihre Anleger gesamthaft bei der Eidgenössischen Steuerverwaltung geltend. Auch hier ist massgeblich, dass der Anteil des einzelnen Einlegers am Bruttoertrag CHF 200 pro Kalenderjahr nicht übersteigt. “

Achten Sie bei der Wahl Ihres Treuhandpartners auf das Signet TREUHAND | SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

Herausgeber: TREUHAND | SUISSE, Schweizerischer Treuhänderverband Sektionen Zentralschweiz, Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz und Zürich. Druck: SWS Medien AG Print, Sursee. Erscheinungsweise: 3 x jährlich.

Haben Sie Fragen zu den in dieser Ausgabe behandelten Themen oder anderen Treuhandbelangen? Wenden Sie sich damit an Ihren TREUHAND | SUISSE Partner.

SOZIALVERSICHERUNGEN: BEITRÄGE UND LEISTUNGEN 2010

Ab 1.1.2010

1. Säule AHV/IV/EO – Beiträge Unselbständigerwerbende

Beitragspflicht: Ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres

AHV	8.40%
IV	1.40%
EO	0.30%
Total vom AHV-Bruttolohn (ohne Familienzulagen)	10.10%

je ½ der Prämien zu Lasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer

1. Säule AHV/IV/EO – Beiträge Selbständigerwerbende

Maximalsatz	9.50%
Maximalansatz gilt ab einem Einkommen von – pro Jahr	CHF 54'800
Unterer Grenzbetrag – pro Jahr	CHF 9'200

Für Einkommen zwischen CHF 54'800 und CHF 9'200 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.

Nicht Erwerbstätige und Personen ohne Ersatzeinkommen bezahlen pro Jahr den Mindestbeitrag von
Beitragspflicht: Ab 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahres

CHF	460
-----	-----

Beitragsfreies Einkommen

Für AHV-Rentner pro Jahr

CHF 16'800

Nur auf Verlangen des Versicherten abzurechnen, auf geringfügigem Entgelt pro Jahr und Arbeitgeber.

CHF 2'200

Davon ausgenommen sind Personen, die im Privathaushalt arbeiten (z.B. Reinigungs- und Bügelpersonal)

1. Säule – Arbeitslosenversicherung

Beitragspflicht: Alle AHV-versicherten Arbeitnehmer

Bis zu einer Lohnsumme von – pro Jahr

CHF 126'000

ALV-Beitrag je ½ zu Lasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer

2.00%

1. Säule – AHV-Altersrenten

Minimal pro Monat

CHF 1'140

Maximal pro Monat

CHF 2'280

Maximale Ehepaarrente pro Monat

CHF 3'420

Die Rente kann um max. zwei Jahre vorbezogen werden. Frauen mit Jahrgang 1947 und älter profitieren dabei von einem reduzierten Kürzungssatz (3.4% pro Jahr statt 6.80% pro Jahr).

2. Säule – berufliche Vorsorge

Beitragspflicht: Ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Risiken Tod und Invalidität.

Ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres zusätzlich auch Alterssparen.

Eintrittslohn pro Jahr

CHF 20'520

Minimal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr

CHF 3'420

Oberer Grenzbetrag nach BVG pro Jahr

CHF 82'080

Koordinationsabzug pro Jahr

CHF 23'940

Maximal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr

CHF 58'140

Gesetzlicher Mindestzinssatz

2.00%

2. Säule – Unfallversicherung

Beitragspflicht Berufsunfall: Alle Arbeitnehmer inkl. Praktikanten, Lehrlinge etc.

Beitragspflicht Nichtberufsunfall: Alle Arbeitnehmer mit mehr als 8 Arbeitsstunden pro Woche.

Maximal versicherter UVG-Lohn pro Jahr

CHF 126'000

Prämien Berufsunfall zu Lasten Arbeitgeber

Prämien Nichtberufsunfall zu Lasten Arbeitnehmer

3. Säule – Gebundene Vorsorge (freiwillig)

Erwerbstätige mit 2. Säule

CHF 6'566

Erwerbstätige ohne 2. Säule (max. 20% vom Erwerbseinkommen) höchstens

CHF 32'832

Obwohl bis Drucklegung keine Änderungen bei den Sozialversicherungen bekanntgegeben wurden, legen wir das Zusatzblatt «Sozialversicherungen – Beiträge und Leistungen 2010» bei, damit Sie die aktuellen Daten für 2010 haben.

Achten Sie bei der Wahl Ihres Treuhänders auf das Signet TREUHAND | SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

Herausgeber: TREUHAND | SUISSE, Schweizerischer Treuhänderverband Sektionen Zentralschweiz, Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz und Zürich. Druck: SWS Medien AG Print, Sursee. Erscheinungsweise: 3 x jährlich.

Haben Sie Fragen zu den in dieser Ausgabe behandelten Themen oder anderen Treuhändersbelangen? Wenden Sie sich damit an Ihren TREUHAND | SUISSE Partner.