

IHR TREUHANDPARTNER

globaco ag

Seefeldstrasse 5
CH-8008 Zürich
Tel. +41-44-919 89 90
Fax +41-44-919 89 91
info@globaco.ch

FOKUS

ÜBERMITTELN PER KNOPF- DRUCK – EINFACHER UND MIT GERINGERER FEHLERQUOTE

Ab 2014 lässt sich die Quellensteuer einfach über das Internet abrechnen. Dazu muss die Lohnsoftware angepasst werden. Ferner entstehen einheitliche Tarife für die Schweiz.



Ab Januar 2014 können Arbeitgeber Quellensteuerabrechnungen für ihre Mitarbeitenden direkt über das Internet einreichen. Dadurch vereinfacht sich das Verfahren sowohl für Unternehmer als auch Behörden. Der Lohnstandard ELM-Quellensteuer macht es möglich, mit ihm lässt sich die Steuer in sämtlichen Kantonen mit demselben Prozess abrechnen. Die Abkürzung ELM steht für «Einheitliches Lohnmeldeverfahren». Bereits heute ist damit ein elektronischer Datenabgleich möglich, unter anderem mit Ausgleichskassen, der Suva und verschiedenen Versicherungsgesellschaften.

Neben einem geringeren Aufwand minimiert die elektronische Abrechnung auch das Risiko von Übertragungsfehlern, wie sie bei der manuellen Abschrift geschehen können. Das neue Verfahren ist freiwillig, und die bisherige Abrechnungsmethode in Papierform besteht weiterhin.

Frühzeitig Kundennummer verlangen

Unter ELM-Quellensteuer sind die Abrechnungen monatlich vorzunehmen. Die Daten werden direkt aus der Lohnbuchhaltung über eine sichere Verbindung an die anspruchsberechtigten Kantone übermittelt. Diese stellen anschliessend Rechnung.

Damit der Transfer über das Internet von An-

fang an reibungslos funktioniert, ist eine Mutation der EDV notwendig. Die Anbieter von Lohnbuchhaltungs-Software sind durch den koordinierenden Verein swissdec über die ELM-Quellensteuer informiert und haben entsprechende Anpassungen entwickelt.

Vor allem für Angestellte mit Arbeitsort und Wohnsitz in zwei Kantonen bringt die ELM-Quellensteuer eine markante Erleichterung. Neu leitet das System die Daten direkt an den bezugsberechtigten Kanton weiter, dadurch erübrigen sich die aufwendigen Korrekturabrechnungen. Für Unternehmen mit interkantonalen Arbeitnehmenden empfiehlt es sich, bei den jeweiligen Steuerbehörden frühzeitig die Kundennummer zu verlangen.

Einheitliche Bezeichnungen in allen Kantonen

Weil die Lohnbuchhaltungs-Software inskünftig automatisch Daten an verschiedene kantonale Behörden liefert, gelten ab dem 1. Januar 2014 in der ganzen Schweiz zwölf einheitliche Tarife. Sie sind von allen Arbeitgebern anzuwenden – unabhängig davon, ob sie nach dem bisherigen Verfahren abrechnen oder nach dem neuen. Ihr Treuhänder berät Sie gern bei Fragen zur Quellensteuer oder zu grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen.

FOKUS

- » Übermitteln per Knopfdruck – einfacher und mit geringerer Fehlerquote

WERTSCHÄTZUNG BRINGT WERTSCHÖPFUNG

- » Wie Vorgesetzte die Leistung ihrer Mitarbeitenden würdigen können

TEILZEITARBEIT

- » Reduzierte Pensen sind im Trend

KURZNEWS

- » Lotteriegewinne: Erst ab 1000 CHF steuerpflichtig
- » Die Eidg. MWST entdeckt das Internet
- » Tieferer Referenzzinssatz: Mieten prüfen

Die neuen Tarificodes

Tarificode A: Für alleinstehende Steuerpflichtige (ledige, geschiedene, gerichtlich oder tatsächlich getrennt lebende und verwitwete), die nicht mit Kindern oder unterstützungsbedürftigen Personen im gleichen Haushalt zusammenleben. Für Eineiternfamilien gilt neu der Tarificode H.

Tarificode B: Für in rechtlich oder tatsächlich ungetrennter Ehe lebende Ehegatten*, bei denen nur eine Person erwerbstätig ist

Tarificode C: Für in rechtlich und tatsächlich ungetrennter Ehe lebende Ehegatten*, bei denen beide Personen erwerbstätig sind. Auch dann, wenn diese Erwerbseinkünfte ergänzend ordentlich veranlagt werden. Neu gilt dieser Tarif auch, wenn eines der beiden Einkommen im Ausland erwirtschaftet wird.

Tarificode D: Für Personen mit Nebenerwerbseinkommen oder für Personen mit Ersatzeinkünften.

Tarificode E: Für Personen, die im vereinfachten Abrechnungsverfahren über die Sozialversicherungsanstalten besteuert werden

Tarificode F: Für doppelverdienende Grenzgänger, die in einer italienischen Grenzgemeinde leben und deren Ehegatte ausserhalb der Schweiz erwerbstätig ist.

Tarificode H: Für alleinstehende Steuerpflichtige, die mit Kindern oder unterstützungsbedürftigen Personen im gleichen Haushalt leben und deren Unterhalt zur Hauptsache bestreiten.

Tarificode L: Für echte Grenzgänger nach

dem Abkommen zwischen der Schweiz und Deutschland (DBA-D), welche die Voraussetzungen für eine Einstufung nach Tarif A erfüllen wurden

Tarificode M: Für echte Grenzgänger nach DBA-D, welche die Voraussetzungen für eine Einstufung nach Tarif B erfüllen wurden

Tarificode N: Für echte Grenzgänger nach DBA-D, welche die Voraussetzungen für eine Einstufung nach Tarif C erfüllen wurden.

Tarificode O: Für echte Grenzgänger nach DBA-D, welche die Voraussetzungen für eine Einstufung nach Tarif D erfüllen wurden.

Tarificode P: Für echte Grenzgänger nach DBA-D, welche die Voraussetzungen für eine Einstufung nach Tarif H erfüllen wurden.

* Gilt auch für Personen, die in einer eingetragenen Partnerschaft leben. »

WERTSCHÄTZUNG BRINGT WERTSCHÖPFUNG

WIE VORGESETZTE DIE LEISTUNG IHRER MITARBEITENDEN WÜRDIGEN KÖNNEN

Nicht nur der Lohn bestimmt die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Oft unterschätzen Führungskräfte, dass die Wertschätzung wesentlich zu Zufriedenheit, Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden beiträgt.

Die Kündigung kam wie ein Blitz aus heiterem Himmel. Paul Still galt als zurückhaltender und angenehmer Mitarbeiter, seine Aufgabe im mittleren Kader erfüllte er zur vollen Zufriedenheit aller. Auch über das Salär beklagte er sich nicht. Völlig überraschend teilte er seinem Vorgesetzten mit, er werde kündigen – als Grund nannte er mangelnde Wertschätzung.

Anerkennung als Motivationsförderer

Paul Still ist kein Einzelfall. Die Folgen von mangelnder Wertschätzung sind Dienst nach Vorschrift und je nach Frustrationsgrad die Kündigung. Betriebsinhaber und Führungsverantwortliche unterschätzen nicht selten, dass Mitarbeitende für ihr Engagement eine Gegenleistung erwarten, die über den im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn hinausgeht. Die Mitarbeitenden interessiert, was ihr Einsatz zu einem bestimmten Produkt oder zur Zufriedenheit der Kunden beiträgt. Sie wollen spüren, was sie zum Erfolg der Firma beitragen. Allerdings sind Arbeitsprozesse heute oft stark aufgeteilt, was die Resonanz auf die Leistung einzelner Mitarbeitenden erschwert. Umso wichtiger ist es, dass Vorgesetzte, Kollegen und auch Kunden direkte Rückmeldungen abgeben. Ebenso wichtig ist der Zusammenhalt des Teams – auch wenn es mal nicht rund läuft. Dazu muss sich der Vorgesetzte hinter seine Leute stellen, wenn Kritik von

Kunden oder innerhalb des eigenen Unternehmens geäussert wird.

Mehr als «nur» Lob

Anerkennung sorgt für Produktivität. Mitarbeitende bringen eine gute Leistung, wenn ihr Tun gewürdigt wird – Wertschätzung ist folglich auch ein Wertschöpfungsfaktor. Sie wird oft mit Lob gleichgesetzt. Während Lob jedoch an etwas Bestimmtes geknüpft ist – eine Tätigkeit oder ein Verhalten –, ist Wertschätzung eine Grundeinstellung, unabhängig von

Hierarchien. Auch Mitarbeitende der gleichen Stufe und sogar Untergebene fördern mit ihrer Wertschätzung die Mitarbeiterzufriedenheit. In jedem Unternehmen gibt es Einzelkämpfer und Teamplayer, in sich gekehrte oder kommunikative, auf Präzision oder Akkord spezialisierte Mitarbeitende. Gelingt es, die Charakteristika der Einzelnen richtig einzusetzen, statt sich über sie zu mokieren, fördert dies die Wertschätzung.

Um von zufriedenen Mitarbeitenden zu profitieren, sollten Führungskräfte deren Leistungen anerkennen und sie freundlich und respektvoll behandeln. Wegen des zunehmenden Zeitdrucks ist dies aber leichter gesagt als getan. Notwendige Gespräche rücken durch



die vielen Verpflichtungen und Termine auf der Prioritätenliste rasch nach unten. Das kann fatal sein, denn regelmässige und nicht nur beiläufig auf dem Flur stattfindende Gespräche dienen der Wertschätzung.

Jenseits des Büro-Small-Talks

Führungskräfte sollten das Arbeitsfeld, die Stärken, allfällige Karrierepläne, aber auch die

privaten Verhältnisse ihrer Mitarbeitenden kennen. Dazu dienen tiefer gehende Gespräche, die über den Büro-Small-Talk hinausreichen. Dies gilt auch innerhalb des Teams, um das Betriebsklima positiv zu fördern. Das richtige Mass zu finden, ohne dabei die Effizienz zu gefährden, ist eine Gratwanderung. Wertschätzung basiert auf einem genauen Abtasten, nicht alle Mitarbeitenden sprechen

auf dieselben Motivatoren an. Einige brauchen eher soziale Anerkennung, während andere finanzielle Anreize vorziehen. Ein Bonus erreicht seine Wirkung aber nur, wenn er auf den tatsächlichen Leistungen des Mitarbeitenden beruht. Fragen Sie Ihren Treuhänder, wenn Sie Unterstützung bei der Mitarbeiterführung und -förderung wünschen. »

TEILZEITARBEIT

REDUZIERTER PENSUM SIND IM TREND

Immer mehr Berufstätige entschliessen sich in ihrer Erwerbstätigkeit für ein Teilzeitpensum. Diese Entwicklung bringt für Mitarbeitende wie auch Unternehmer Vorteile – die Firma muss aber einige Dinge beachten.



Immer mehr Paare entscheiden sich dafür, dass der Mann nicht mehr zu 100 Prozent erwerbstätig ist und nicht mehr allein für das Einkommen der Familie aufkommen muss. Beide Ehepartner arbeiten in einem Teilzeitpensum, bestreiten den Unterhalt der Familie gemeinsam und teilen sich die Aufgaben der Kinderbetreuung. Auch Paare ohne Nachwuchs oder Alleinstehende setzen immer mehr auf Teilzeiterwerb. Etwa, weil sie berufsbegleitend eine Ausbildung absolvieren oder einfach mehr Zeit für sich selbst haben wollen. Dieser Trend kann auch für Unternehmen Vorteile bringen. Sie können die Arbeitszeit der Mitarbeitenden und damit die Personalkosten flexibler gestalten und der Nachfrage anpassen, zum Beispiel bei saisonalen Schwankungen. Zudem ist es dadurch möglich, gut qualifizierte Fachkräfte einzustellen, die keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen können.

Unbedingt Arbeitsvertrag erstellen

Die Teilzeitbeschäftigung kann mit einem festen Pensum oder mit unregelmässiger Arbeitszeit vereinbart werden. Grundsätzlich gelten dieselben Regeln wie für die Vollzeitarbeit, allerdings gibt es einige Abweichungen.

Wie bei Vollzeit- verlangt das Gesetz auch für Teilzeitpensum grundsätzlich keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Dennoch wird eine schriftliche Fixierung der arbeitsvertraglichen Bedingungen empfohlen. Insbesondere sollte im Vertrag festgehalten sein, ob Mitarbeitende regelmässig im Geschäft zu erscheinen haben oder ob dies vom Arbeitsanfall abhängig ist. Auch ist ein Stundenlohn oder ein fixes Einkommen zu vereinbaren.

Bei Teilzeitarbeit muss der Arbeitgeber mit einer Tätigkeit des Angestellten bei anderen Firmen rechnen. Die Treuepflicht setzt aber Grenzen. Will heissen: Die Leistungsfähigkeit darf während der Arbeit nicht beeinträchtigt werden. Daneben sind die im Gesetz festgelegten Höchstarbeitszeiten einzuhalten. Aufgrund der Treuepflicht müssen Mitarbeitende alle Arbeitgeber über weitere Tätigkeiten informieren. Stellen diese eine Konkurrenzierung dar, können sie im Einzelfall beim Vorliegen von besonders schützenswerten Interessen untersagt werden.

Unfall und Krankheit: dieselben Bestimmungen wie bei Vollzeitarbeit

Bei Krankheit oder Unfall von Teilzeitangestellten kommen in Sachen Lohnfortzahlung

die gleichen Bestimmungen wie bei 100-Prozent-Pensum zur Anwendung. Bei unverschuldeten Absenzen hat der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit Lohn zu entrichten. Dies aber nur, wenn das Verhältnis länger als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangenen wurde. Die Dauer ist nur für das erste Dienstjahr festgelegt (drei Wochen). Anschliessend verlangt das Gesetz die Lohnfortzahlung für eine «angemessen längere Zeit», wobei kantonal unterschiedlich auf die geltenden Skalen zurückgegriffen wird. Bei einer Arbeitsreduktion auf unter 8 Stunden pro Woche ist die Deckung nur für Berufsunfälle vorhanden.

In der Schweiz ist grundsätzlich jedes Arbeitsverhältnis mittels Lohnausweis zu bescheinigen. Allerdings gibt es Kantone, in denen dieser erst ab einer Mindestlohnhöhe auszustellen ist. Durch diese uneinheitliche Regelung ist der Arbeitgeber auf der sicheren Seite, wenn er in jedem Fall einen Lohnausweis ausstellt und in Kantonen mit Lohnausweis-Meldepflicht der Steuerverwaltung eine Kopie zustellt.

AHV: unabhängig vom Pensum geschuldet

Die AHV/IV/EO-Beiträge sind unabhängig vom Arbeitspensum geschuldet. Eine Ausnahme bilden geringfügige Einkommen bis 2300 CHF pro Jahr, in diesem Fall müssen die Parteien keine AHV abrechnen. Der Arbeitnehmende kann allerdings die Beitragsabrechnung verlangen, dann muss auch der Arbeitgeber seinen Anteil leisten.

Wer jährlich mehr als 21 060 CHF bei einem Arbeitgeber verdient, ist zwingend bei einer Pensionskasse zu versichern. Dabei kommt ein Koordinationsabzug von 24 570 CHF zur Anwendung. Dieser kann bei entsprechenden Reglementsbestimmungen dem Teilzeitpensum angepasst werden. Der versicherte Mindestlohn beträgt in jedem Fall 3510 CHF pro Jahr (gesetzliches Minimum). Viele Arbeitgeber versichern ihr Personal aber besser und stellen eine Pensionskassenlösung zur Verfügung, die über das gesetzliche Minimum hinausgeht. Ihr Treuhänder steht Ihnen für alle arbeitsrechtlichen Fragen gern zur Verfügung. »

KURZNEWS

LOTTERIEGEWINNE: ERST AB 1000 CHF STEUERPFLICHTIG

Glückspilze können sich noch etwas mehr freuen. Bislang lag die Steuerfreigrenze für Lotteriegewinne bei 50 CHF. Wer einen grösseren Gewinn erhielt, musste einen Betrag an die Verrechnungssteuer respektive an die direkte Bundessteuer entrichten. Bereits seit dem 1. Januar dieses Jahres liegt der Grenzwert für die Verrechnungssteuer neu bei 1000 CHF. Ab dem 1. Januar 2014 gilt er auch für die direkte Bundessteuer.

Die bisherige Regelung gilt seit 1945. Der Bundesrat hat die Änderung als Reaktion auf einen Vorschlag der ständerätlichen Kommission für Wirtschaft und Abgaben eingeführt. Diese hatte den Antrag gestellt, weil die bisherige Regelung für Lotterie- und Wettveranstalter einen grossen administrativen Aufwand mit sich brachte. Sie mussten jedem Gewinner einer Summe von über 50 CHF eine Verrechnungssteuerbestätigung zukommen lassen. Der Bundesrat folgte dem Antrag, weil

eine Erhöhung auch den administrativen Aufwand der kantonalen Steuerbehörden reduziert, die für die Veranlagung der direkten Bundessteuer verantwortlich sind. Neu werden 92 % aller zurzeit steuerbaren Gewinne steuerfrei. Lediglich 8 % übersteigen 1000 CHF. In einigen Kantonen kann ein pauschaler Gewinnungskostenabzug von 5 % geltend gemacht werden. Die Gesamtsumme der Gewinne zwischen 51 und 1000 CHF beträgt rund 40 Millionen CHF pro Jahr. In seiner Stellungnahme hielt der Bundesrat fest, die Gesetzesänderung habe keine nennenswerten Mindereinnahmen zur Folge. Die Regelung bei der direkten Bundessteuer erfolgt mit einem Jahr Verzögerung. Damit erhalten die kantonalen Steuerbehörden genügend Zeit, ihre Wegleitungen, die Informatik sowie die Formulare anzupassen. »



DIE EIDGENÖSSISCHE MEHRWERTSTEUER ENTDECKT DAS INTERNET

Rund ein Drittel ihrer Einnahmen vereinnahmt die Eidgenossenschaft über die Mehrwertsteuer (MWST). Fast 21 Milliarden CHF erwirtschaftete der Bund daraus im Jahr 2011. Kundenfreundlich war die Schweizer Cash Cow bislang aber noch nicht. Nun kommt mit dem elektronischen Datenaustausch Bewegung in die E-Government-Bestrebungen der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV), und es sollen wenigstens administrative Erleichterungen geschaffen werden. Seit Mitte Mai 2013 können sich Unternehmen online für die MWST anmelden. Das fünfseitige For-

mular kann online erfasst und elektronisch übermittelt werden. Eine Neuerung ergibt sich auch in Sachen Unternehmens-Identifikationsnummer (UID). Ab Januar 2014 dürfen Steuerpflichtige bei der MWST nur noch die UID-Nummer verwenden. Die bisherige sechsstellige Referenznummer verliert ihre Gültigkeit.

Ferner bietet die ESTV den Steuerpflichtigen neu eine App für Mobiltelefone an. Mit ihr lassen sich Gesetzestexte, MWST-Branchen- und Praxis-Infos abrufen. Die App gibt es für Apple- als auch Android-Systeme. »

TIEFERER REFERENZZINSSATZ: MIETEN PRÜFEN

Per 3. September 2013 ist der für Mieten massgebende Referenzzinssatz von 2,25 auf 2 % gesunken. Das ist so tief wie noch nie. Der Rückgang um 0,25 % entspricht einer Mietzinsreduktion von 2,91 %. Gegen diesen Anspruch kann ein Vermieter 40 % der seit der letzten Anpassung aufgelaufenen Teuerung aufrechnen. Massgebend sind der Anstieg gemäss Landesindex der Konsumentenpreise sowie die Steigerung der Unterhalts- und Betriebskosten (Gebühren, Wasserzins, Versicherungen etc.). Vielerorts haben sich hierzu die von den Schlichtungsbehörden und Mietgerichten anerkannten jährlichen Pauschalen von 0,5 bis 1 % etabliert. Überdies kann der Vermieter die seit der letzten Mietzinsanpassung vorgenommenen Investitionen für Sanierungen und Wertvermehrungen aufrechnen, etwa, wenn er das Mietobjekt energetisch verbessert hat.

Mieter haben nur dann einen Senkungsanspruch, wenn der Hausbesitzer aufgrund des Referenzzinssatzes mit dem bestehenden Mietzins einen übersetzten Ertrag erzielt. Wiederholt hat das Bundesgericht bestätigt, dass eine Mietzinsreduktion nicht gewährt werden muss, wenn der Mietzins ertrag nicht kostendeckend ist. Lehnt der Vermieter ein Senkungsbegehren mit dieser Begründung ab, hat er in einem allfälligen Verfahren seinen Ertrag zu belegen. Dies gilt auch, wenn er sich darauf beruft, der Betrag liege im orts- oder quartierüblichen Rahmen.

Liegt ein Anspruch vor, kann die Senkung unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf den nächsten Kündigungstermin verlangt werden. Als Nachweis bei späteren Mietzinsanpassungen sollte die Reduktion mit dem amtlichen Formular erfolgen.

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 Treuhänderbelangen? Wenden Sie sich damit an Ihren TREUHAND | SUISSE-Partner.

SOZIALVERSICHERUNGEN: BEITRÄGE UND LEISTUNGEN 2014

Ab 01.01.2014

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Unselbständigerwerbende

Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs

AHV	8,40 %
IV	1,40 %
EO	0,50 %
Total des AHV-Bruttolohns (ohne Familienzulagen)	10,30 %
Je ½ der Prämien zulasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer	

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Selbständigerwerbende

Maximalsatz	9,70 %
Maximalansatz gilt ab einem Einkommen von (pro Jahr)	CHF 56'200
Unterer Grenzbeitrag (pro Jahr)	CHF 9'400
Für Einkommen zwischen 56'200 und 9'400 CHF kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.	
Nicht Erwerbstätige und Personen ohne Ersatzlohn bezahlen pro Jahr den Mindestbeitrag von	
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahrs	CHF 430
Beitragsfreies Einkommen	
Für AHV-Rentner (pro Jahr)	
	CHF 16'800
Nur auf Verlangen des Versicherten abzurechnen, auf geringfügigem Entgelt pro Jahr und Arbeitgeber.	
	CHF 2'300
Davon ausgenommen sind Kunstschaffende und Personen, die im Privathaushalt arbeiten (z. B. Reinigungspersonal).	

1. Säule – Arbeitslosenversicherung

Beitragspflicht: Alle AHV-versicherten Arbeitnehmer

Bis zu einer Lohnsumme von (pro Jahr)	CHF 126'000
ALV-Beitrag je ½ zulasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer	2,20 %
Solidaritätsbeitrag bei einer Lohnsumme von über 126'000 CHF (pro Jahr)	
ALV-Beitrag je ½ zulasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer	1,00 %

1. Säule – AHV-Altersrenten

Minimal (pro Monat)	CHF 1'170
Maximal (pro Monat)	CHF 2'310
Maximale Ehepartnerrente (pro Monat)	CHF 3'510
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 21'000
Minimal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF 3'510
Oberer Grenzbeitrag nach BVG pro Jahr	CHF 8'240
Koordinationsabzug pro Jahr	CHF 24'570
Maximal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF 59'670
Gesetzlicher Mindestzinssatz	1,75 %

2. Säule – Unfallversicherung

Beitragspflicht Berufsunfall: alle Arbeitnehmer inkl. Praktikanten, Lernende etc.

Beitragspflicht Nichtberufsunfall: Alle Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber mindestens

8 Stunden beträgt, sind auch gegen NBU zu versichern.

Maximal versicherter UVG-Lohn pro Jahr, Prämien Berufsunfall zulasten Arbeitgeber	CHF 126'000
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 1'400 CHF pro Monat beziehen und somit keine AHV-Beiträge abrechnen.

Erwerbstätige mit 2. Säule	CHF 6'739
Erwerbstätige ohne 2. Säule maximal 20 % des Erwerbseinkommens, höchstens	CHF 33'696

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

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