

Unterstützungspflicht

Die Verwandtenunterstützung wird immer in Betracht gezogen, wenn die Kosten nicht gedeckt sind. Im Grundsatz sind Eltern für ihre erwachsenen Kinder unterstützungspflichtig – und umgekehrt. Die Pflicht zur Unterstützung richtet sich nach der Reihenfolge der Erbberechtigung. Geschwister, Stiefeltern und Stiefkinder sowie verschwägte Personen sind somit davon ausgenommen. Verwandte haben allerdings nur dann eine Pflicht zur Unterstützung, wenn sie in günstigen Verhältnissen leben. Konkret sprechen wir hier von einem steuerbaren Einkommen von

mindestens 120 000 Franken für Alleinstehende und von 180 000 Franken für Verheiratete, zuzüglich Vermögensverzehr gemäss SKOS-Richtlinien. Pro minderjährigem oder in Ausbildung befindlichem Kind kommen nochmals 20 000 Franken dazu. Oberhalb dieser Grenzwerte können Verwandte verpflichtet werden, nahen Familienmitgliedern finanziell unter die Arme zu greifen. Der Freibetrag für das steuerbare Vermögen beträgt für Alleinstehende 250 000, für Verheiratete 500 000 Franken. Für jedes minderjährige oder in Ausbildung befindliche Kind gilt zusätzlich ein Freibetrag von 40 000 Franken.

Wenn alles zusammen nicht reicht

Sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft, wird Sozialhilfe zum Thema. Sie kann beantragt werden, wenn jemand in Not gerät und nicht für sich selber sorgen kann. Wer Grundeigentum besitzt, hat keinen Anspruch auf Sozialhilfe, ausser er bewohnt die Liegenschaft selber und kann dort zu marktüblichen oder sogar günstigeren Bedingungen wohnen.

TIPP

So viel darf man seinen Kindern schenken

Alle Vermögensverzichte – also Schenkungen oder ein Erbvorbezug zugunsten der Nachkommen – werden an die Pflege- und Ergänzungsleistungen angerechnet. Bis zu einer Grenze von 10 000 Franken jährlich sind sie aber frei. Es dürfen auch einmalig grössere Beträge sein, die dann über die Jahre bis zur Antragstellung rechnerisch verteilt werden. Beispiel: Eine Schenkung in Höhe von 30 000 Franken im Jahr 2014 hat für die Berechnung der Ergänzungsleistungen im Jahr 2017 keine Bedeutung mehr.

BEISPIEL

Helene R., 30 Jahre, ist alleinstehend und hat ein jährliches steuerbares Einkommen von 135 000 Franken. Ihr steuerbares Vermögen liegt unterhalb des Freibetrags von 250 000 Franken. Ihre Eltern leben im Altersheim; die Kosten sind durch die AHV- und die BVG-Rente nicht gedeckt.

Berechnung anrechenbares Einkommen

Steuerbares Einkommen pro Monat	11 250 Franken
abzgl. Einkommenspauschale	– 10 000 Franken
	1 250 Franken
Monatlicher Unterstützungsbetrag	625 Franken

Der Verwandtenbeitrag ist auf 50 % der Differenz zwischen dem steuerbaren Einkommen und der jährlichen Einkommenspauschale festgelegt.

MEHRWERTSTEUER

NEUERUNGEN AUF DEN 1. JANUAR 2018

Das neue Jahr bringt verschiedene Änderungen bei der Mehrwertsteuer. Weil gleichzeitig auch die Steuersätze sinken, sind alle mehrwertsteuerpflichtigen Unternehmen betroffen.

Bei der Mehrwertsteuer ergibt sich per 1. Januar 2018 von zwei Seiten Anpassungsbedarf. Einerseits tritt die Teilrevision des Mehrwertsteuergesetzes in Kraft, zudem ändern die Steuersätze (s. Tabelle).

Saldo- und Pauschalsteuersätze

Saldo- und Pauschalsteuersätze sind beliebt, weil sie die Abrechnung vereinfachen. Per 1. Januar 2018 werden auch acht der zehn Saldosteuersätze reduziert. Die neuen Saldosteuersätze finden sich unter estv.admin.ch, Rubrik Mehrwertsteuer. Ein allfälliger Wechsel vom Saldosteuersatz zur effektiven Variante ist bis Ende Februar 2018 möglich.

Rechnungswesen anpassen

Ab 1. Januar 2018 ist es obligatorisch, die neuen Mehrwertsteuersätze auf den Rechnungen aufzuführen. Unternehmen kommen nicht darum herum, auf eine saubere Abgrenzung zu achten und die neuen Sätze nur für Leistungen ab dem 1. Januar anzuwenden. Um den Aufwand gering zu

	Normalsatz	Sondersatz	Reduzierter Satz
Aktuelle Steuersätze bis 31.12.2017	8,0 %	3,8 %	2,5 %
– auslaufende IV-Zusatzfinanzierung	– 0,4 %	– 0,2 %	– 0,1 %
+ Steuererhöhung FABI 2018–2030	+ 0,1 %	+ 0,1 %	+ 0,1 %
Neue Steuersätze ab 1.1.2018	7,7 %	3,7 %	2,5 %

halten, sollte man jegliche Aufwendungen aus dem laufenden Jahr – auch Teilleistungen – zügig und mit Rechnungsdatum 2017 verrechnen. Für die Abrechnung sind die von der Eidgenössischen Steuerverwaltung entsprechend angepassten Formulare (gedruckt, online) zu verwenden.

Betroffen oder nicht?

Die Teilrevision des Mehrwertsteuergesetzes bringt per 1. Januar eher punktuelle Änderungen, die aber viele Unternehmen betreffen.

Steuerpflicht: Bisher wurde ein Unternehmen mehrwertsteuerpflichtig, wenn sein

Umsatz in der Schweiz 100 000 Franken überstieg. Neu muss die Mehrwertsteuer entrichtet werden, sobald im In- und Ausland zusammen diese Umsatzschwelle erreicht wird (Steuerpflicht ab dem ersten Franken Umsatz in der Schweiz).

Margenbesteuerung: Kunstgegenstände, Sammlerstücke und Antiquitäten unterliegen neu der Margenbesteuerung. Seit 1995 konnte ein Unternehmen, das mit solchen Stücken handelt, einen fiktiven Vorsteuerabzug einsetzen. Künftig wird wieder die tatsächliche Differenz zwischen Ankaufs- und Verkaufspreis besteuert.

WORAUF SIE ACHTEN MÜSSEN

Eine Kündigung kann mit einer sofortigen oder einer verabredeten Freistellung verbunden sein.

Welche Rechte und Pflichten muss das Unternehmen dabei berücksichtigen?

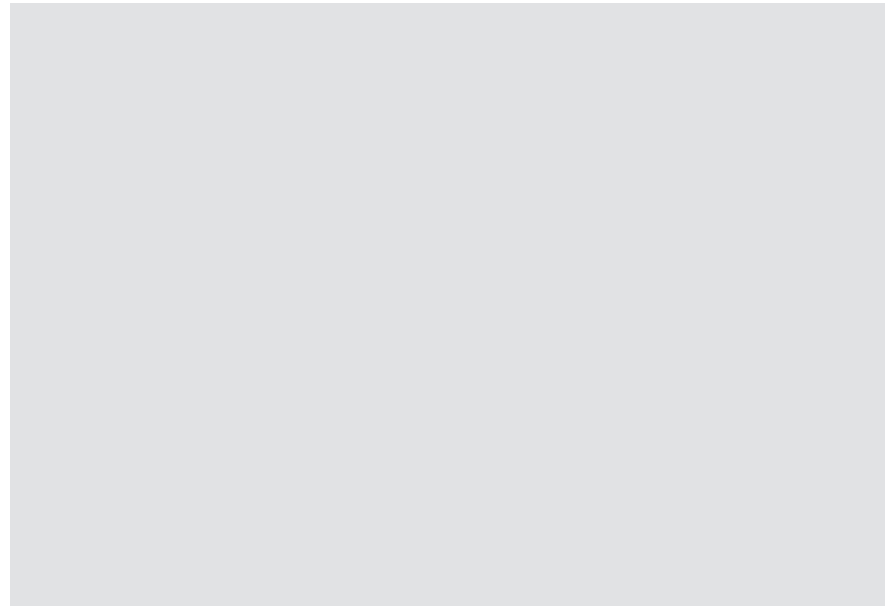
Die Motivationen zur Freistellung nach einer ordentlichen Kündigung können unterschiedlich sein: Geht die Kündigung vom Arbeitgeber aus, ist es möglich, dass er die Loyalität des Mitarbeitenden anzweifelt oder vielleicht sogar eine fristlose Kündigung in Betracht gezogen hat. Eventuell benötigt er auch einfach den Arbeitsplatz für den bereits eingestellten Nachfolger. So oder so hat der Arbeitnehmer kein Recht darauf, bis zum letzten Tag der Kündigungsfrist zu arbeiten – er muss eine Freistellung hinnehmen. Das Arbeitsverhältnis besteht formell allerdings bis zum Ende der Kündigungsfrist. Während der Freistellung gelten die vertraglichen Pflichten weiter. Verstösst der Arbeitnehmer beispielsweise gegen die Treuepflicht, kann die bis dato ordentliche Kündigung zu einer fristlosen Kündigung führen.

Freistellungserklärung erstellen

Die Freistellung wird im Arbeitsvertragsrecht nicht explizit erwähnt. Als Auslegung kann man sich aber auf das Weisungsrecht des Arbeitgebers berufen. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung des Mitarbeitenden mit sofortiger Wirkung, ist es von Vorteil, wenn dies schriftlich in einer sogenannten Freistellungserklärung festgehalten wird. Darin sollten alle Rechte und Pflichten der beiden Vertragsparteien enthalten sein, insbesondere auch hinsichtlich der nachfolgenden Punkte.

Lohn, Zulagen und Spesen

Der Arbeitgeber muss den Lohn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist wie bis anhin bezahlen. Zulagen, die in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung des Mitarbeitenden stehen, sind oft Lohnbestandteil. Auch diese gelten während der Freistellung als geschuldet, genauso wie ein variabler Lohn oder variable Lohnbestandteile. Die Ermittlung von variablem Lohn ist schwierig, weil der Mitarbeitende ja nicht mehr arbeitet. In der Regel kann man sich aber auf die bisherige Berechnung stützen oder man bezieht sich auf einen früheren Durchschnittslohn. Echte Spesen müssen im Gegensatz zum geschuldeten Lohn nicht mehr bezahlt werden. Im Einzelfall muss sich der Mitarbeitende einen allfälligen Ersatzverdienst, den er durch die Annahme einer



neuen Arbeit erzielt, anrechnen lassen. Aber aufgepasst: Könnte der Mitarbeitende vor Ablauf der Freistellung eine neue, gleichwertige Stelle antreten, lehnt diese aber ab, kann ihm der Lohn, den er dort verdient hätte, vom geschuldeten Lohn abgezogen werden.

Ferien und Überstunden

Auch während der Zeit der Freistellung hat der Mitarbeitende Anspruch auf Ferien. Der Arbeitgeber muss ihm in dieser Zeit die üblichen Ferientage gutschreiben. Die Gerichtspraxis setzt dem diesbezüglichen Anspruch des Arbeitnehmers allerdings Grenzen und sieht die Hälfte des während der Freistellung entstandenen Ferienanspruchs als bezogen an. Der Mitarbeitende muss die Ferien während der Freistellung beziehen. Gemäss Rechtsprechung dürfen Ferientage dabei maximal ein Drittel der Freistellungsdauer betragen. Muss der Arbeitnehmer aber während der Freistellungszeit eine neue Stelle suchen, ist es für ihn möglicherweise nicht zumutbar, das gesamte Ferienguthaben zu beziehen. Das restliche Ferienguthaben muss dann ausbezahlt werden.

Besteht ein Überstundenguthaben, kann der Arbeitnehmer während der Freistellungsdauer nicht gezwungen werden, die Überstunden zu kompensieren. Besteht keine anderslautende vertragliche Abmachung, kann er auf einer Auszahlung des

Guthabens beharren. Der Bezug von Ferien und die gleichzeitige Kompensation von Überstunden müssen im konkreten Einzelfall beurteilt werden.

Unterbrechung Kündigungsfrist

Grundsätzlich handelt es sich bei einer Freistellung um eine ordentliche Kündigung. Die Regelungen hinsichtlich Missbräuchlichkeit der Kündigung oder hinsichtlich Verlängerung der Kündigungsfrist bei Krankheit oder Unfall gelten demnach auch während der Freistellung. Die Kündigung bleibt bei Arbeitsverhinderung weiterhin gültig; die Frist verlängert sich jedoch um die Krankheits- oder Unfalltage, maximal jedoch um die Dauer der Sperrfrist von 30 bis 180 Tagen, je nach Dauer der Anstellung. Auch Schwangerschaft oder Mutterschaft verlängern die Kündigungsfrist.

Rechtssicherheit durch Aufhebungsvertrag

TIPP

Eine Alternative zur Freistellung kann ein Aufhebungsvertrag sein. In diesem können beispielsweise Austrittszeitpunkt und Finanzielles sowie weitere Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell und einvernehmlich (schriftlich) geregelt werden.

