

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.

