

Hausverkauf und Hypotheken

Die Gründe für einen Hausverkauf sind in der Praxis vielfältig. Recht häufig erfolgt er im Zuge einer Ehescheidung (aktuelle Scheidungsrate ca. 42%). Häufig unterstehen die Ehegatten dem gesetzlichen Güterstand der Errungenschaftsbeteiligung, haben beide mitfinanziert und sind im Grundbuch eingetragen.

Die Trennung von Tisch und Bett beinhaltet in aller Regel auch eine solche des Dachs: Wer übernimmt die Liegenschaft? Zu welchem Preis? Wird eine, den/die Übernehmer/-in treffende, latente Grundstückgewinnsteuer in Abzug gebracht (denn güterrechtliche Auseinandersetzungen gelten in aller Regel nicht als steuerbare Handänderungen) und in welcher Höhe?

Probleme stellen sich meist im Zusammenhang mit der Übernahme bzw. Ablösung von bestehenden Hypotheken. Ist die Hypothek für den Übernehmer noch tragbar (mit maximal einem Drittel des Bruttohaushaltseinkommens und einem angenommenen Hypothekarzins von 4,5% bis 5% und 1% Unterhaltskosten)? Ein Hypothekarvertrag läuft trotz einer Ehescheidung mit den Vertragspartnern weiter (Laufzeit, Zinsen) und wer vor Vertragsende aus dem Vertrag aussteigen will, schuldet meist eine sog. Vorfälligkeitsentschädigung. Denkbar ist in der Praxis eine Übertragung eines Hypothekarvertrags auf ein anderes (z.B. neu zu erwerbendes) Grundstück. Nur muss man dann bedenken, dass allenfalls die Tragbarkeit für zwei zeitlich eine gewisse Zeit nebeneinander laufende Hypothekarverbindlichkeiten zu rechnen ist.

Ob ein Käufer eine bestehende Hypothek übernehmen kann bzw. will, ist Verhandlungssache zwischen den Parteien und der Hypothekarbank. Ein Käufer hät-

te vielleicht lieber eine Hypothek mit anderer Laufzeit, vielleicht eine Saron-Hypothek, und dann alles bei seiner Hausbank - oder vielleicht benötigt er gar keine und will selber finanzieren.

An den Ausstieg aus einer (langfristigen) Hypothek sollte man bereits bei Abschluss des Kreditvertrags denken. Es gibt Banken, die sich mit einer Pauschale in Höhe von CHF 1'000 bis CHF 2'000 begnügen oder sogar einen kostenlosen Ausstieg ermöglichen (wie dies öfters bei Pensionskassen der Fall ist). Läuft eine längere Festhypothek zu sehr niedrigen Zinsen, so kann eine Bank an einer vorzeitigen Auflösung interessiert sein und hierfür sogar eine Entschädigung an den Hypothekarschuldner bezahlen. Interessant und abzuklären sind in diesem Zusammenhang die steuerlichen Aspekte solcher Entschädigungszahlungen: In einigen Kantonen sind bezahlte Vorfälligkeitsentschädigungen wie Schuldzinsen vom Einkommen absetzbar, wenigstens wenn die Bank nicht gewechselt und der Kredit nicht teilamortisiert wird. In mehreren werden sie im Verkaufsfall aktuell (nur) bei der Veranlagung der Grundstückgewinnsteuer zum Abzug zugelassen (z.B. Kt. Zürich). Das Bundesgericht hat sie im Bereich des Privatvermögens als eine Art Konventionalstrafe taxiert, die nicht als irgendwie gearteter Aufwand vom steuerbaren Einkommen abgesetzt werden kann (es sei denn, es liegt bloss eine Umgestaltung des Vertragsverhältnisses bezüglich Laufzeit und Zinssatz vor, ohne dass die Vertragsparteien, insbesondere die Bank, wechseln). Die interessante Anschlussfrage wäre dann die, wie eine spiegelbildliche, von der Bank an den Hypothekarschuldner bezahlte «Konventionalstrafe», steuerlich gewürdigt würde? Privater steuerfreier Kapitalgewinn? Wir müssen diese Frage hier offenlassen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Verwaltungsratspräsident der Merki Treuhand möchte ich Ihnen in diesem Bericht die Herausforderungen vorstellen, die sich für unsere Firma ergeben, wenn wir uns mit den Arbeitskräften der Zukunft, insbesondere der Generation Z, auseinandersetzen.

Die Generation Z umfasst diejenigen, die zwischen 1995 und 2010 geboren wurden. Sie sind die ersten, die in einer digitalisierten Welt aufgewachsen sind und ein verändertes Verhalten und Erwartungen an ihren Arbeitgeber haben. Sie sind nicht nur auf der Suche nach einem guten Lohn, sondern auch nach einer sinnstiftenden Tätigkeit, die zu ihren persönlichen Werten passt. Sie möchten sich ausdrücken und kreativ sein, flexibel und selbstbestimmt arbeiten und gute Beziehungen zu ihren Kolleg:innen aufbauen.

Für unsere Firma bedeutet das, dass wir uns anpassen und attraktiv für diese Generation werden müssen. Wir müssen ihnen zeigen, dass wir nicht nur eine Treuhandfirma sind, die qualitativ hochwertige Dienstleistungen anbietet, sondern auch eine Firma, die ethisch und sozial verantwortlich handelt. Wir müssen ihnen Möglichkeiten bieten, sich weiterzubilden und weiterzuentwickeln, ihre Ideen einzubringen und mitzubestimmen. Wir müssen ihnen auch eine flexible Arbeitsgestaltung ermöglichen, die eine gute Work-Life-Balance fördert.

Um diese Herausforderungen zu meistern, haben wir bereits einige Massnahmen ergriffen oder geplant. Zum Beispiel haben wir:

- Unsere Unternehmenswerte überarbeitet und kommuniziert, um unsere Identität und unsere Ziele klarzumachen.

- Unsere Vergütungs- und Anerkennungssysteme überprüft und angepasst, um eine leistungsgerechte und motivierende Entlohnung zu gewährleisten.
- Unsere internen Kommunikationskanäle verbessert und digitale Tools eingeführt, um einen offenen und transparenten Informationsaustausch zu fördern.
- Unsere Arbeitsprozesse optimiert und das 6-Augen-Prinzip eingeführt, um die Qualität unserer Arbeit zu sichern und Fehler zu vermeiden.
- Unsere Weiterbildungsangebote ausgebaut und individualisiert, um die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden zu stärken und ihre Karrierechancen zu erhöhen.
- Unsere Arbeitsmodelle flexibilisiert und Homeoffice-Möglichkeiten geschaffen, um die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden nach Autonomie und Balance zu erfüllen.

Wir sind überzeugt, dass diese Massnahmen dazu beitragen werden, unsere Firma für die Generation Z attraktiv zu machen und sie langfristig an uns zu binden. Wir sind aber auch offen für weitere Anregungen und Feedback von Ihnen. Wir möchten gemeinsam mit Ihnen eine positive Arbeitskultur schaffen, die allen Generationen gerecht wird.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Freundliche Grüsse
Merki Treuhand AG

Reto Gribi

Versicherungsdeckung während des Sabbaticals

Immer mehr Berufstätige nehmen sich eine Auszeit vom Arbeitsleben, ein sogenanntes Sabbatical. Eine solche Auszeit muss in Bezug auf die Versicherungen gut geplant sein. Falls das Arbeitsverhältnis und die Lohnzahlungen während der Auszeit weiterlaufen, sind nur die Fragen zur Krankenkasse relevant. Falls man für die Auszeit unbezahlten Urlaub bezieht oder die Arbeitsstelle kündigt und nach der Rückkehr eine neue Arbeitsstelle antritt, müssen auch die Fragen zur Unfallversicherung, zur AHV und zur Altersvorsorge geprüft werden.

Krankenkasse

Wenn der Wohnsitz in der Schweiz bleibt, läuft die Versicherung über die Krankenkasse normal weiter. Ist ein längerer Aufenthalt im Ausland geplant, gelten die folgenden Regelungen: Die obligatorische Krankenversicherung beinhaltet die Europäische Krankenversicherungskarte. Weist man die Karte vor, kann man sich in EU- und EFTA-Staaten behandeln lassen. Ausserhalb des EU-/EFTA-Raumes übernimmt die Krankenkasse in Notfällen den maximal doppelten Betrag der Kosten, die in der Schweiz für dieselbe Behandlung angefallen wären. Wer sich während der Auszeit in der Schweiz abmeldet und ins Ausland zieht, muss sich dort um die Krankenversicherung kümmern.

Krankentaggeldversicherung

Bei einer unbezahlten Auszeit entfällt grundsätzlich der Anspruch auf Lohnfortzahlung bzw. auf ein Krankentaggeld. Wurde eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, kann der Versicherungsschutz allenfalls auch während des unbezahlten Urlaubs aufrechterhalten werden.

Unfallversicherung

In der Schweiz sind die Arbeitnehmer obligatorisch durch den Arbeitgeber gegen Unfall versichert. Diese obligatorische Versicherung endet 30 Tage nach der letzten Lohnzahlung. Dauert die Auszeit länger als 30 Tage und wird für die Auszeit unbezahlter Urlaub bezogen oder die Arbeitsstelle vor der Auszeit gekündigt, so muss bei der Krankenkasse eine

private Unfallversicherung abgeschlossen werden. Falls der unbezahlte Urlaub nicht länger als 6 Monate dauert, kann bei der Versicherung des Arbeitgebers mit einer sogenannten Abredeversicherung der Versicherungsschutz um maximal 6 Monate verlängert werden. Ist ein Aufenthalt im Ausland geplant, so sollte abgeklärt werden, welche Leistungen die Unfallversicherung im Ausland erbringt.

Sozialversicherungen

Erhält man während der Auszeit keine Lohnzahlungen, so werden auch keine Beiträge an die AHV bezahlt. Wichtig ist, dass keine Beitragslücken entstehen, weil diese zu einer Rentenkürzung führen können. Damit keine Beitragslücke entsteht, muss pro Kalenderjahr der AHV-Mindestbeitrag von zurzeit CHF 514 einbezahlt werden. Dauert die Auszeit weniger als ein ganzes Kalenderjahr, so werden die Beiträge aus der Arbeitszeit vor oder nach dem Sabbatical den Mindestbeitrag decken. Dauert die Auszeit länger als ein Kalenderjahr, muss man sich bei der AHV-Ausgleichskasse seines Heimatkantons als nichterwerbstätige Person anmelden. Auch Personen, die sich in der Schweiz abmelden und vorübergehend ins Ausland ziehen, können Beiträge in die AHV einzahlen, um Rentenkürzungen zu vermeiden.

Pensionskasse

Um Beitragslücken zu vermeiden, gibt es in der 2. Säule keine einheitlichen Regelungen. Bei einigen Pensionskassen ist es möglich während eines unbezahlten Urlaubs unverändert versichert zu bleiben. Diese Regelung ist meist auf 6 bis 12 Monate begrenzt. Hat man vor dem Sabbatical den Job gekündigt, so hat man die Möglichkeit, sich über die Stiftung Auffangeinrichtung versichern zu lassen.

Säule 3a

In die Säule 3a darf nur einzahlen, wer im selben Jahr ein AHV-pflichtiges Einkommen erzielt hat. Freiwillige Beiträge, falls kein AHV-pflichtiges Einkommen im Kalenderjahr erzielt wird, sind nicht möglich.

Steuerdomizil von Ehegatten

In der Schweiz variiert der Steuersatz von natürlichen Personen erheblich von Kanton zu Kanton und selbst von Gemeinde zu Gemeinde. Die Frage, wo Steuern zu bezahlen sind – also die Frage nach dem Steuerdomizil – ist folglich matchentscheidend.

Natürliche Personen sind grundsätzlich an dem Ort steuerpflichtig, an dem sie sich mit der Absicht des dauernden Verbleibs aufhalten und an dem sich der Mittelpunkt ihrer Lebensbeziehungen befindet. In ungetrennter Ehe lebende Ehegatten oder eingetragene Partner werden grundsätzlich gemeinsam besteuert. Ihr Lebensmittelpunkt und Steuerdomizil ist regelmässig der Ort, an dem die gemeinsame Familienwohnung liegt. Unterhält jedoch zumindest einer der Ehegatten auch an einem anderen Ort wesentliche Lebensbeziehungen, kann dies zu unterschiedlichen steuerrechtlichen Wohnsitzen führen. In diesen Fällen ist abzuwägen, an welchem Ort die Lebensbeziehungen stärker zu gewichten sind, wobei in der Regel davon auszugehen ist, dass die persönlichen und familiären Kontakte am Ort, wo sich die Familie aufhält, am stärksten sind.

Bei leitenden Angestellten können die familiären Beziehungen jedoch gegenüber den beruflichen und geschäftlichen Bindungen derart in den Hintergrund treten, dass der Arbeitsort zum Mittelpunkt der Lebensbeziehungen und damit zum Steuerdomizil wird. Als leitende Angestellte in diesem Sinne werden unselbstständig Erwerbstätige verstanden, welche eine besonders grosse Verantwortung in einem wirtschaftlich bedeutenden Unternehmen tragen, dabei zahlreiche (mindestens 100) Angestellte unter sich haben und nicht täglich zur Familie zurückkehren. In dieser Konstellation begründet der leitende Angestellte ein pri-

märes Steuerdomizil am Arbeitsort und ein sekundäres Steuerdomizil am Familienort.

Auch bei Patchwork-Konstellationen sind unterschiedliche Steuerdomizile von Ehegatten denkbar. Beispielsweise, wenn die steuerpflichtige Person eine gemeinsame Wohnung mit dem Ehegatten unterhält, gleichzeitig aber an einem anderen Ort die Beziehung zu ihren Kindern pflegt und an diesem anderen Ort mit einer gewissen Regelmässigkeit auch übernachtet. In diesem Falle ist abzuwägen, ob die Beziehung zum neuen Ehegatten stärker zu gewichten ist, als die Beziehung zu den in die Ehe eingebrachten Kindern.

Schliesslich begründen Ehegatten, die dauerhaft voneinander getrennt leben oder gar nie eine gemeinsame Familienwohnung unterhalten haben, auch bei intakter Beziehung, unterschiedliche Steuerdomizile. Dies gilt umso mehr bei einer rechtlichen oder tatsächlichen Trennung der Ehegatten. Rechtlich getrennt wird die Ehe durch Scheidung, Auflösung, Ungültigkeitserklärung oder Tod. Von einer tatsächlichen Trennung ist auszugehen, wenn die Ehegatten über getrennte Wohnstätten verfügen, die eheliche Gemeinschaft aufgehoben haben und die Mittel für Wohnung und Lebensunterhalt nicht mehr teilen.

Der steuerrechtliche Wohnsitz ist grundsätzlich von der Steuerbehörde nachzuweisen. Die steuerpflichtige Person kann allerdings den Gegenbeweis für die von ihr behaupteten Steuerpflicht an einem anderen Orte erbringen. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass getrennte steuerrechtliche Wohnsitze von Ehegatten nur mit Vorsicht und Zurückhaltung anzunehmen sind, wenn die eheliche Gemeinschaft weder zerrissen noch gelockert sind.