

Fachbeiträge August 2023

Die Nutzung einer Liegenschaft als selbständig Erwerbender

Als Selbständiger kann es sinnvoll sein, eine private Liegenschaft auch geschäftlich zu nutzen. Dabei ist es wichtig, privat und geschäftlich penibel zu trennen.

Für die Miete wird am einfachsten ein Wert angenommen, der für das gleiche Geschäft an einem anderen, vergleichbaren Ort bezahlt werden müsste. Dieser Betrag wird dann der eigenen Firma als Mietaufwand verrechnet. Die anderen Kosten wie Reinigung, Strom, Heizung usw. werden anteilmässig auch dem eigenen Unternehmen belastet.

Der Betrag, der dem eigenen Unternehmen verrechnet wird, muss als **Privateinkommen** versteuert werden. Den Mietanteil der Firma hingegen kann vom deklarierten Eigenmietwert abgezogen werden.

Wichtig: Die private Liegenschaft darf höchstens **zur Hälfte geschäftlich** genutzt werden. Andernfalls wird sie von den Steuerbehörden als geschäftlich klassiert. Dies kann sich bei einem späteren Verkauf als ungünstig auswirken. Denn: Beim Verkauf einer Liegenschaft aus dem Privatvermögen wird nur die Grundstücksgewinnsteuer erhoben. Beim gewinnbringenden Verkauf einer Liegenschaft im Geschäftsvermögen wird sowohl die Grundstücksgewinnsteuer (oder Einkommens- bzw. Gewinnsteuer) UND die direkte Bundessteuer und AHV-Beiträge fällig.

Der Wille des Erblassers ist entscheidend

Nur der Wille des Erblassers ist massgebend dafür, ob ein neues Testament ein bestehendes Testament bloss ergänzt oder widerruft. Wer auf das frühere Testament pocht, trägt die Beweislast.

Ein Testament gilt nicht per se für die Ewigkeit, sondern ist jederzeit frei widerruflich oder änderbar. Ein Widerruf kann durch Errichtung eines neuen Testaments, durch Vernichtung oder durch eine spätere Verfügung erfolgen. Am besten nutzt ein Erblasser die Formulierung «Ich widerrufe hiermit alle bis heute von mir erlassenen Testamente.»

Neuere Testamente haben Vorrang gegenüber älteren.

Handlungsbedarf bei Freizügigkeitsguthaben

Am 1.1.2024 wird das neue Gesetz zum Bezug von Freizügigkeitsguthaben (2. Säule) in Kraft treten. Für alle kurz vor der Pensionierung besteht jetzt Handlungsbedarf.

Bis anhin konnten Freizügigkeitsgelder bis zum Alter 70 ohne weitere Vorbehalte in der Vorsorge belassen werden. Bei Freizügigkeitsgeldern handelt es sich um Vorsorgegelder, die beispielsweise bei einem Unterbruch der Erwerbstätigkeit oder einer frühzeitigen Erwerbsaufgabe auf einem Freizügigkeitskonto deponiert werden. Die Altersleistungen konnten frühestens fünf Jahre vor und spätestens fünf Jahre nach Erreichen des Rentenalters ausbezahlt werden. Meistens wurde die Auszahlung so lange aufgeschoben, damit die Auszahlung gestaffelt werden konnte und so weniger Vermögens- und Ertragssteuer anfiel.

Mit dem neuen Gesetz wird neu die Altersleistungen **bei Erreichen des Referenzalters fällig**. Nur bei **erwerbstätigen Personen** kann der Leistungsbezug bis **höchstens fünf Jahre** über das Erreichen des Referenzalters **aufgeschoben werden**. Die Voraussetzung einer Erwerbstätigkeit ist erfüllt, wenn die versicherte Person einen entsprechenden Nachweis erbringt, in Form eines Lohnausweises oder eines Arbeitsvertrags.

Sollte die Freizügigkeitsverordnung wie geplant ohne Übergangsfrist und ohne Ausnahmen umgesetzt werden, wird die Altersleistung für Personen, die ihr ordentliches Rentenalter erreicht haben, sofort fällig. Sie kommt mit der entsprechenden Sonderbesteuerung auf Kapitalzahlungen zur Auszahlung. Diese privilegierte Besteuerung von Vorsorgekapitalien ist in vielen Kantonen sowie beim Bund stark progressiv. Werden im selben Kalenderjahr weitere Vorsorgegelder ausbezahlt, steigt die Steuerbelastung überproportional an, weil die einzelnen Auszahlungen je Kalenderjahr zusammengezählt werden. Zusätzlich werden Auszahlungen von Ehepartnern gemeinsam besteuert, was die Steuerbelastung erhöht.

Es lohnt sich somit, die künftigen Bezüge aus den Säulen 1 bis 3 frühzeitig in Angriff zu nehmen.

Unanständige Kündigungen sind nicht missbräuchlich

Das Bundesgericht hatte sich mit der Frage zu befassen, ob es missbräuchlich sei, einen Mitarbeitenden zu entlassen, nachdem das Unternehmen ihm zugesichert hatte, ihn **nicht** zu entlassen.

Das Gericht entschied, dass unanständiges, unwürdiges Verhalten des Arbeitgebers nicht genüge, dass eine Kündigung missbräuchlich sei. Es sei nicht Aufgabe der Rechtsordnung, unanständiges Verhalten zu sanktionieren. *(Quelle: BGE 4A_157/2022 vom 5.8.2022)*

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden.