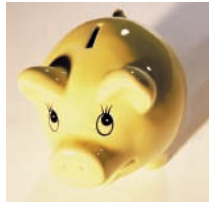


Durchblick
AHV-Beitragspflicht:
Nichtwissen schont vor
Nachzahlungen nicht

4



Service
Elektronische
Lohnmeldung
wird eingeführt

6

Vorsorge
Langlebkekosten können
ein Vermögen zum
Schmelzen bringen

7



Uwe Brandt
Leiter Kundenbetreuung

Wie wichtig ist uns Kundenzufriedenheit?

Eine möglichst hohe Zufriedenheit unserer Kunden bedeutet uns soviel, dass wir alle 2 Jahre eine umfassende Kundenbefragung durchführen. Diese soll uns Erkenntnisse liefern, wo wir Verbesserungspotenzial haben und Anstrengungen unternehmen müssen, um unsere Dienstleistungen zu optimieren. Wir wollen jedoch auch erfahren, wo unsere Stärken liegen. Mit den Resultaten treten wir den Vergleich zu anderen Institutionen unserer Branche an.

Auch in diesem Jahr wurden an über 300 Betriebe eine Vielzahl von Fragen gestellt. Da die Befragung anonym erfolgte, danken wir an dieser Stelle allen Auskunftsbereiten für die Mitwirkung und die vielen guten Vorschläge.

Die Auswertungen liegen nun vor. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse verschwinden jedoch nicht in den Schubfächern. Insbesondere werden wir in den nächsten Monaten die kritisch bewerteten Themen wie die Gestaltung von Formularen und Dokumenten sowie die telefonische Erreichbarkeit vertieft bearbeiten, damit Sie – unsere Kunden – einen möglichst hohen Nutzen aus der Umfrage haben.

Der Leitartikel dieser Ausgabe des SPIDA-Fensters wird sich mit diesem Thema vertieft auseinandersetzen.

Ich wünsche Ihnen viel Spass beim Lesen!

Ihr
Uwe Brandt

Oberstes Ziel: Kundenzufriedenheit

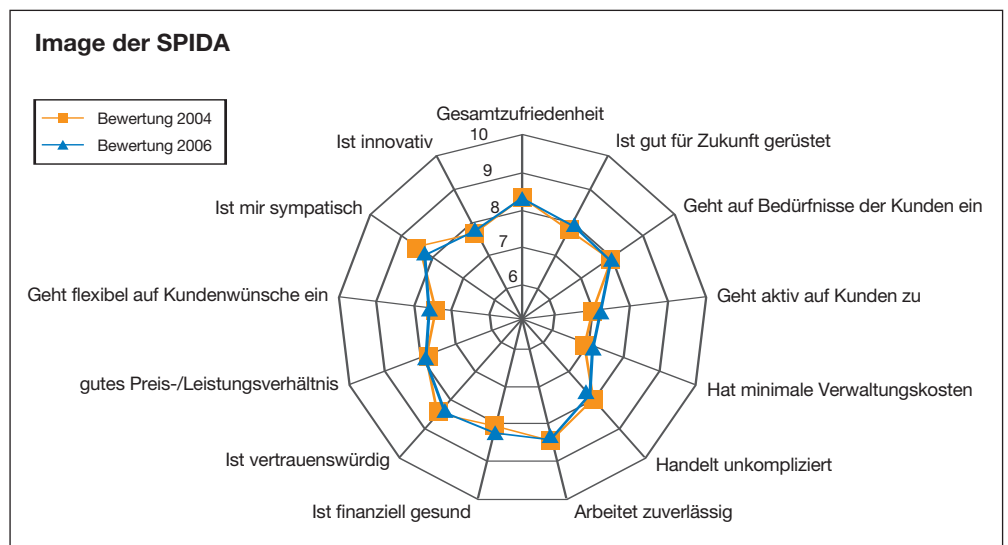
Die SPIDA hat im Sommer eine Kundenbefragung durchgeführt. Ziel war es, die Zufriedenheit unserer Kunden zu erfragen und Hinweise auf Verbesserungspotenzial zu erhalten.

Uwe Brandt
Leiter Kundenbetreuung

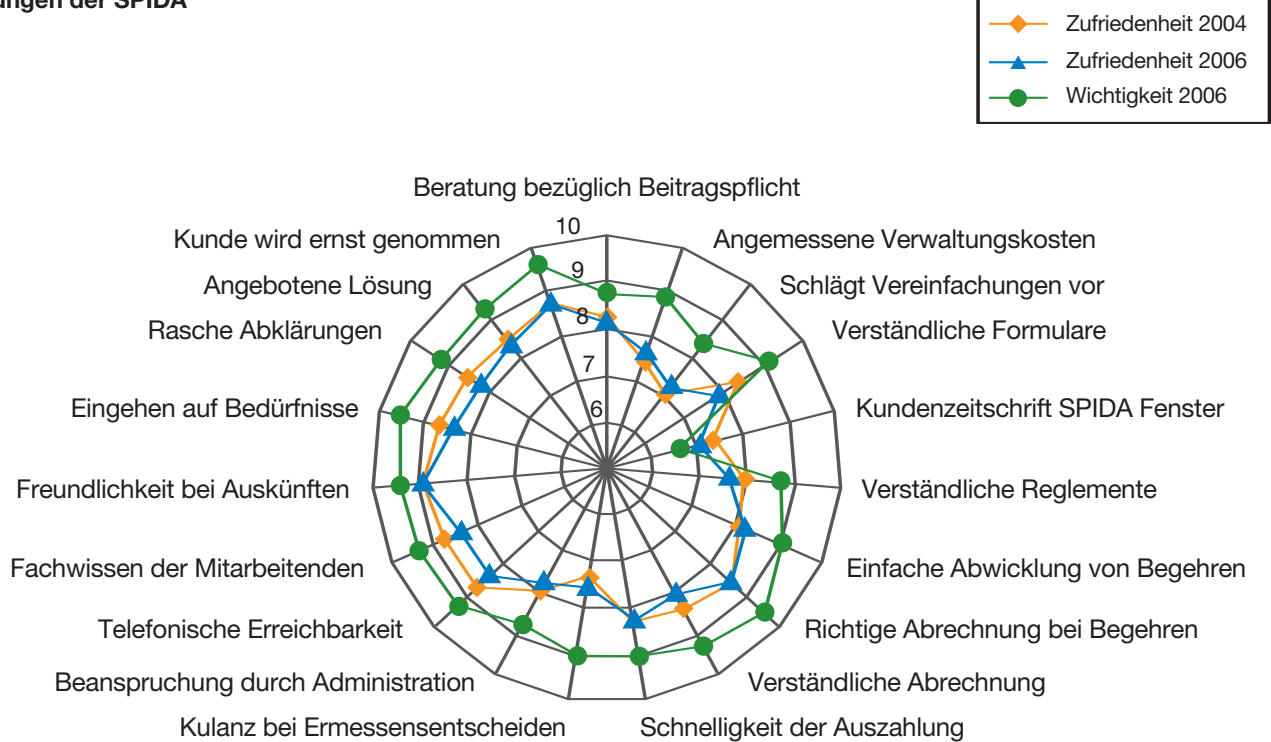
Über 300 Unternehmen haben sich bereit erklärt, an der Befragung teilzunehmen – vielen Dank dafür! Inzwischen konnten alle Daten ausgewertet, die

Stärken und Schwächen beurteilt und erforderlichen Massnahmen zur Verbesserung unserer Dienstleistung in Angriff genommen werden.

Die Grafik zeigt lediglich den oberen Bereich zwischen 5 – 10, die Beurteilung erfolgte jedoch auf einer Skala von 1 – 10. Die blaue Linie zeigt die Bewertung im Jahr 2006, die grüne zum Vergleich jene im Jahr 2004.



Leistungen der SPIDA



Die blaue Linie zeigt die Bewertung im Jahr 2006, die gelbe zum Vergleich jene im Jahr 2004. Zusätzlich ist die Wichtigkeit als grüne Linie aufgeführt.

Sehr positives Image

Insgesamt zeigt die Befragung ein sehr positives Ergebnis. Die Kundenzufriedenheit konnte auf dem hohen Niveau von 8,3 (= 83%) gehalten werden.

Was Kunden wünschen

Die zweite Grafik (oben) zeigt die Beurteilung der Leistungen der SPIDA und die Wichtigkeit, die unsere Kunden dem jeweiligen Punkt zuordnen. Sehr gefreut hat uns, dass unsere Kunden rasch und freundlich bedient werden und sich ernst

genommen fühlen. Hier zeigt sich aber auch das wichtigste Verbesserungspotential: Dokumente und Formulare vereinfachen, die Kosten im Auge behalten und besser erreichbar sein.

Schwierig ist in unserer Branche der Wunsch nach Kulanz zu erfüllen, da der von unseren Kunden wahrgenommene Kulanzbereich vom Gesetzgeber oftmals nicht eingeräumt wird. Wir bemühen uns jedoch nach Kräften, dort grosszügig zu agieren, wo es möglich und sinnvoll ist.

Leistungen der SPIDA

Auch der Vergleich mit anderen Unternehmungen unserer Branche hat gezeigt, dass das Image und die Leistungen der SPIDA als ausserordentlich hoch bewertet werden. Wir freuen uns über dieses erfreuliche Ergebnis. Es hat uns gezeigt, dass der erforderliche Umbau unserer Organisation ein Schritt in die richtige Richtung war und wir für die Aufgaben der Zukunft gerüstet sind. Wir werden alles dafür tun, Ihnen weiterhin ein verlässlicher Partner zu sein. Danke für Ihr Vertrauen.

Aktuell

Corporate Governance

In den letzten Wochen wurde in den Medien über das Verhalten verschiedener Pensionskassen-Manager berichtet. Anscheinend wurde in einzelnen Fällen die berufliche Stellung verwendet, um persönliche Vorteile zu erlangen.

Dies kann in der SPIDA nicht vorkommen, weil:

- es klar beschriebene und überwachte Prozesse für die Vermögensverwaltung gibt,
- Wertschriftenanlagen nur in kollektiven Vermögen (Fonds, Anlagestiftungen, etc.) gehalten werden,
- somit Anlageentscheidungen für Einzeltitel (Aktien eines bestimmten Unternehmens) lediglich vom Portfoliomanager des externen Vermögensverwalters getroffen werden.

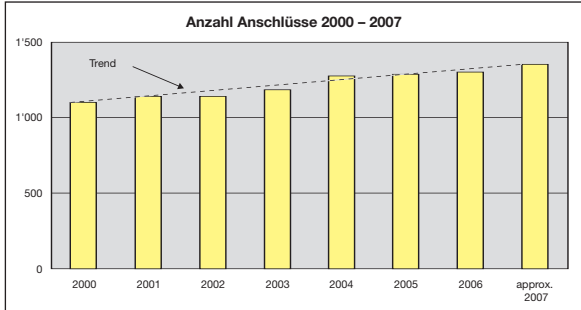
Diese Massnahmen verhindern, dass kursrelevante Informationen genutzt werden, um beispielsweise sogenanntes Front Running, das Ausnutzen von Insiderinformationen, zu betreiben.

Darüber hinaus haben sich alle Verantwortlichen dem Verhaltenskodex für die berufliche Vorsorge unterstellt, der z.B. auch die Entgegennahme von Retrozessionen untersagt (siehe auch www.verhaltenskodex.ch).

Die Verantwortlichen der SPIDA-Institutionen nehmen ihre Verantwortung sehr ernst und treffen alle erdenklichen Vorkehrungen, um die Interessen aller Versicherten zu wahren.

Die 2. Säule SPIDA im Aufwind

Warum entscheiden sich immer mehr Betriebe, sich unserer Pensionskasse anzuschliessen?



Jedes Unternehmen in der Schweiz mit Beschäftigten mit einem AHV-Jahreslohn über der sogenannten Eintrittsschwelle (aktuell CHF 19'350) muss sich zur Durchführung der beruflichen Vorsorge einer Vorsorgeeinrichtung anschliessen. Immer mehr Unternehmen vertrauen ihre BVG-Versicherung der Personalvorsorgestiftung 2. Säule SPIDA an. In den vergangenen Monaten konnten bereits 50 neue Kunden gewonnen werden, was zu einem stetigen und gesunden Wachstum führt.

Die kostengünstigste Pensionskasse für Ihren Betrieb

Unsere Stiftung wurde bereits 1978 von den Verbänden des Sanitär-, Haustechnik-, Elektroinstallations- und Dachdeckerberufes gegründet. Hier finden die Betriebe Vorsorgelösungen, die genau auf die Bedürfnisse dieser und verwandter Branchen zugeschnitten sind zu einem Preis, der auf dem Markt schwer zu unterbieten ist.

Die Personalvorsorge für dieses Unternehmen kostet somit lediglich 8 Lohnprozente. Vergleiche mit Mitbewerbern haben gezeigt, dass unsere Beiträge um bis zu 38% niedriger sind. Ein Wechsel zu uns kann sich somit sowohl für den Arbeitgeber wie auch für jeden einzelnen Mitarbeiter auszahlen.

Was spricht ausserdem für uns?

- geringer administrativer Aufwand für die Abwicklung der Personalvorsorge,
- ein Ansprechpartner für AHV, Familienausgleichskasse und BVG,
- keine Interessen Dritter: wir sind eine nicht-gewinnorientierte Organisation und Ertragsüberschüsse fliessen an die Versicherten und Unternehmen in Form von Beitragsreduktionen zurück.
- wirksame Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung; der Stiftungsrat setzt sich paritätisch aus Verbands- und Gewerkschaftsvertretern zusammen
- Leistungspalette von 6 Basis- und 2 Kaderplänen

Ein Beispiel:

- Betrieb mit 4 Beschäftigten
- Vorsorgeplan Entrée classic: dieser BVG-Minimalplan eignet sich für die meisten Betriebe der Branchen unserer Verbände
- Beitragsätze 2007

	Alter ¹⁾	AHV-Jahreslohn	versicherter Lohn ²⁾	Beitrag inkl. Sparbeitrag
Person A	38	42'575	20'000	2'800
Person B	38	52'575	30'000	4'050
Person C	38	62'575	40'000	5'300
Person D	38	72'575	50'000	6'550
Gesamt:		230'300	140'000	18'700
Pauschale Verwaltungskostenbeiträge (pro Anschluss und Jahr):				200
Total:				18'900

¹⁾ 38 ist das Durchschnittsalter unserer Versicherten

²⁾ Jahreslohn abzüglich Koordinationsabzug (CHF 22'575)

Langfristige Sicherheit der Vorsorgegelder ist gewährleistet

Wie alle am Markt operierenden Pensionskassen gingen die turbulenten Börsenjahren mit rasanten Berg- und Talfahrten nicht an unserer Stiftung vorbei. Leider sind solche Geschehnisse meist sowenig vorhersehbar wie die Preisentwicklung bei Erdöl oder Kupfer. So sank der Deckungsgrad in den letzten Jahren auch unter die Marke von 100%. Nach Beurteilung des Jahresabschlusses 2005 sowie der aktuellen Situation können ab 1.1.2007 alle Sanierungsmassnahmen beendet werden. Nun gilt es noch, die erforderlichen Wertschwankungsreserven aufzubauen, welche die erwähnten Schwankungen an den Kapitalmärkten abfedern sollen.

Lassen Sie uns offerieren!

Wenn Sie Ihre Personalvorsorge noch nicht bei der Personalvorsorgestiftung 2. Säule SPIDA haben, so fordern Sie eine unverbindliche, kostenlose Offerte bei uns an. Kontaktieren Sie Ihre/n Kundenbetreuer/in der SPIDA oder nutzen Sie die beiliegende Geschäftsantwortkarte.

Uwe Brandt
Leiter Kundenbetreuung

Die wichtigsten Bestandeszahlen aus dem Jahresbericht 2005:

Gesamtbestand Aktive	Gesamt
angeschlossene Betriebe	1'149
Versicherte	6'230
Versicherter Jahreslohn	271'597'621
Versicherte Altersrente	112'402'675
Versicherte Invalidenrente	108'639'048
Beiträge	44'161'742
Vorsorgekapital	380'590'368
Vorsorgekapital BVG	276'116'883
Rentenbezüger	Gesamt
Altersrentenbezüger	472
Invalidenrentenbezüger	194
Ehegattenrentenbezüger	217
Kinderrentenbezüger	157
Altersrenten	4'442'294
Invalidenrenten	2'285'222
Ehegattenrenten	1'463'770
Kinderrenten	363'502
Rentendeckungskapital	125'070'750

Nichtwissen schützt vor Nachzahlungen nicht

Welche Zahlungen an Angestellte, Akkordanten oder Verwaltungsräte AHV-pflichtig sind, wird oftmals erst klar, wenn die entrichteten AHV-Beiträge der Arbeitgeber kontrolliert werden. Dies kann für die betroffenen Arbeitgeber umso einschneidender sein, als sich der gleiche Fehler unter Umständen über mehrere Jahre hinweg wiederholen kann und somit daraus sehr rasch namhafte AHV-Beitragsnachzahlungen resultieren.

Quellennachweis:
Text auszugsweise
wiedergegeben aus
dem OBT Magazin/
KMU Praxis:

Von Franziska Dreher
Betriebswirtschafterin
HF, OBT Zürich

<http://www.obt.ch>

Die meisten Stolpersteinchen und -steine in der AHV-Abrechnung werden häufig erst ab einer AHV-Revision ersichtlich. Zu Beanstandungen kommt es vor allem im Bereich der Spesen, der Bezahlung von Beiträgen auf Kranken- und Unfallversicherungsgeldern und der sozialversicherungsrechtlichen Stellung. Die nachfolgenden Beispiele zeigen die meist diskutierten Fussangeln auf.

Verwaltungshonorare

Zahlungen von Verwaltungsrats honoraren oder Sitzungsgeldern sind grundsätzlich AHV-pflichtig. Einzige Ausnahme bildet eine solche Zahlung an eine juristische Person. Auszahlungen von VR Honoraren an Rechtsanwälte sind immer mit der AHV abzurechnen. Ist ein im Ausland wohnhafter Verwaltungsrat für eine Aktiengesellschaft mit Sitz in der Schweiz tätig, gilt dies als Erwerbstätigkeit in der Schweiz, selbst wenn der betroffene Verwaltungsrat seine Tätigkeit vom Ausland her ausübt.

Lehrlinge

Es gilt zu beachten, dass auch für die Säläre von Auszubildenden ab 1. Januar nach der Vollendung ihres 17. Altersjahres AHV-Beiträge zu entrichten sind.

Akkordanten (freie Mitarbeitende) in SUVA-unterstellten Betrieben

Bei der Beschäftigung von Akkordanten muss deren sozialversicherungsrechtliche Stellung durch den Auftraggebenden genau abgeklärt werden. Die meisten Akkordanten nehmen diesbezüglich ei-

ne unselbstständige Stellung ein. Auch Entgelte aus unselbstständigem Erwerb, zu welchem Zahlungen aus einem Auftrag, einem Werkvertrag oder anderen Verträgen gehören, können zum massgebenden Lohn zählen, für den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zu zahlen sind. Ebenso vermag die Tatsache, dass ein «freier Mitarbeiter» – oder wie immer er sich nennt - bereits bei einer kantonalen Ausgleichskasse als Selbständigerwerbend erfasst ist, die Lohnabrechnungspflicht des Arbeitgebers nicht zu beseitigen. Erst wenn besagte Person nachweisen kann, dass sie bei der SUVA für die beim Auftraggeber ausgeübte Tätigkeit als Selbständigerwerbender erfasst ist, ist dieser Entscheid auch für die Ausgleichskasse bindend. Dabei muss in jedem Fall der Firmenzweck mit der Tätigkeit des Auftraggebers branchenverwandt sein, damit er als Selbständigerwerbend anerkannt werden kann. In Zweifelsfällen wendet man sich mit Vorteil an die Ausgleichskasse.

Bagatell-Löhne

Oftmals herrscht die Meinung vor, dass Kleinstlöhne von AHV-Abzügen ausgenommen sind. Grundsätzlich sind von jeder Lohnzahlung AHV/IV/EO- und ALV-Beiträge abzuziehen. Nur in bestimmten Ausnahmefällen kann darauf verzichtet werden: wenn der Lohn von einem Nebenerwerb stammt und dieser CHF 2 000.– pro Jahr nicht übersteigt und wenn der Arbeitnehmende schriftlich dem Verzicht auf AHV/IV/EO- und ALV-Beiträge zustimmt.

Private Bezüge/überhöhte

Spesenauszahlungen

Die Übernahme von privaten Auslagen, wie z. B. Krankenkassenprämien oder Miete, ist mit der AHV zu belasten. Ebenso sind die Vergünstigungen auf Waren, die zum Eigenbedarf bestimmt sind, AHV-pflichtig. Zudem führen geschäftlich nicht zu begründende Auslagen immer wieder zu Aufrechnungen.

Lohn-Nebenleistungen

Speziell bei den Lohnnebenleistungen gilt es aufmerksam zu sein. Haben Sie gewusst, dass zum Beispiel gratis abgegebene Halbtaxabonnemente, welche nicht für Geschäftsreisen benutzt werden, AHV-pflichtig sind? Genau gleich verhält es sich mit der vergünstigten Abgabe von Reka-Checks über 600 Franken pro Jahr oder bei Entschädigungen durch den Arbeitgeber für die normalen Arbeitsweg-Fahrtkosten oder für die üblichen Verpflegungskosten der Arbeitnehmer. In diesen Bereich fällt auch die private Benutzung von Dienstfahrzeugen.

Einlagen zugunsten Personalvorsorge

Einlagen (laufende Beiträge und Einkaufssummen) der Arbeitgeber an die berufliche Vorsorge ihrer Arbeitnehmer gehören nicht zum massgebenden Lohn, wenn und soweit dies die jeweiligen Statuten und Reglemente zwingend vorschreiben. Nur eine Kann-Vorschrift genügt hierzu nicht! Zudem ist der Umfang (Prozentsatz oder Betrag) der Arbeitgeberbeteiligung darin genau festzuhalten,

damit überhaupt von einer zwingenden Beteiligung des Arbeitgebers gesprochen werden kann. Ebenso gehören die gefälligkeitshalber durch den Arbeitgeber übernommenen laufenden Beiträge, welche die Arbeitnehmer gemäss Reglement selber zu tragen hätten, zum massgebenden Lohn.

Auch des Guten zuviel kommt vor

Bei den Revisionen wird manchmal auch festgestellt, dass zu viele AHV-Abgaben entrichtet wurden und eine zu hoch deklarierte Lohnsumme korrigiert werden muss.

Hierzu folgende Beispiele:

Lohn-Nachgenuss bei Tod des Arbeitnehmers

Gesetzlich geschuldete Lohnnachgenusszahlungen (Art. 338 OR) des Arbeitgebers im Umfang von einem oder zwei Monatslöhnen an den hinterlassenen Ehegatten/Kinder des verstorbenen Arbeitnehmers sind von der AHV-Beitragspflicht ausgenommen.

Versicherungstaggelder

Zahlungen von Versicherungsleistungen bei Unfall, Krankheit oder Invalidität sind ebenfalls vom AHV-pflichtigen Lohn ausgenommen. Vorsicht: Lohnfortzahlungen und Erwerbsersatz für Dienstleistende sowie bei Mutterschaft sind hingegen mit der AHV abzurechnen.

Freibetrag Rentner

Der Freibetrag für Rentner im ordentlichen AHV-Alter beträgt pro Jahr und pro Arbeitgeber CHF 16'800.- (CHF 1400.- /Monat). Dies gilt für jedes von mehreren Arbeitsverhältnissen.

Fazit

Es ist zu spät, sich erst in Vorbereitung oder während einer AHV-Revision mit den Fragen nach der AHV-Pflicht und dem massgebenden Lohn zu beschäftigen. Durch frühzeitige Abklärungen ersparen Sie sich viele Umtriebe und teure Nachzahlungen. Das Augenmerk ist hierbei ganz besonders auf nicht alltägliche Geschäftsfälle und insbesondere auf Lohnnebenleistungen zu richten.

«Durch frühzeitige Abklärungen ersparen Sie sich viele Umtriebe und teure Nachzahlungen.»



Einführung elektronische Lohnmeldung

Mit der Jahresabrechnung 2006 ist es soweit: Sie können Ihre Lohndaten elektronisch an Ihre AHV-Ausgleichskasse übermitteln.

Wie funktioniert das?

Falls Sie noch keinen Zugang zu unserem PartnerWeb haben, so können Sie diesen mit dem Kontaktformular unter www.spida.ch > Herzlich Willkommen > PartnerWeb anfordern.

Ab 1.1.2007 werden Sie dann die Möglichkeit haben, die Jahreslohnmeldung elektronisch durchzuführen.

Variante 1

Sie verfügen über ein Lohnprogramm, das den ELM-Standard unterstützt? Dann können Sie die Daten direkt aus dem Lohnprogramm übermitteln. Bitte kontaktieren Sie gegebenenfalls den Hersteller des Lohnprogramms.

Variante 2

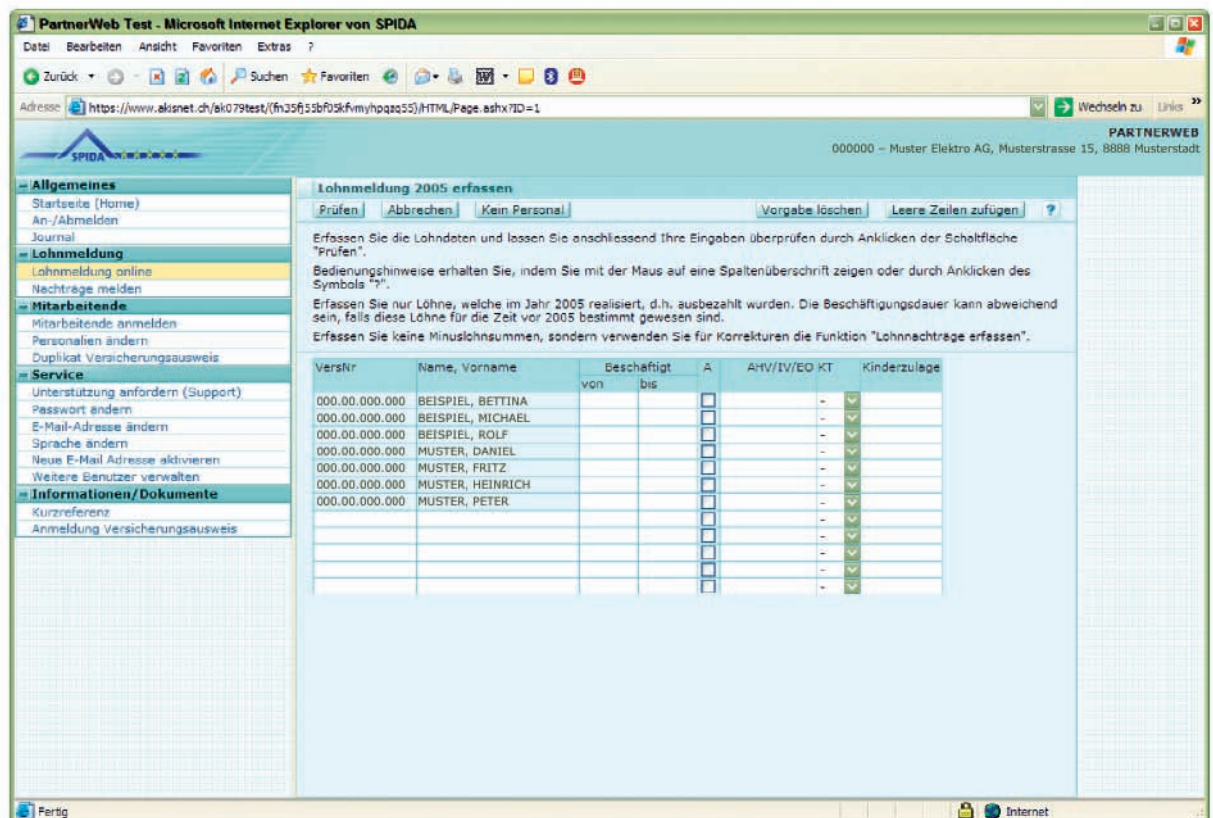
Ähnlich wie beim Online-Banking geben Sie die Lohndaten in ein Online-Formular (siehe Abbildung) ein. Das Formular enthält bereits die Namen der uns gemeldeten Mitarbeiter Ihres Betriebes. Sie komplettieren das Formular mit der Beschäftigungsdauer, dem AHV-Jahreslohn und den ausgezahlten Familienzulagen. In einem weiteren Schritt können Sie die Absenz-

entschädigungen geltend machen, die Lohndaten für Berufslosenbeiträge und Paritätische Krankenkasse (sofern vorhanden) eingeben und die Akonto-Beiträge für das Folgejahr anpassen.

Welche Vorteile bringt das Ihnen?

1. Das Ausfüllen von Hand und der Versand der Listen und Formulare entfällt, einzig Nachweise für die Geltendmachung von Absenzentschädigungen reichen Sie wie bisher ein.
2. Sie erhalten eine Verwaltungskostenreduktion, wenn Sie:
 - die elektronische Lohnmeldung und
 - die elektronische Versichertenanmeldung nutzen, sowie
 - im laufenden Jahr keine kostenpflichtige Mahnung hatten.
3. Sie können sich sofort eine Quittung der übermittelten Daten ausdrucken.

Eine genaue Anleitung erhalten Sie zusammen mit den Lohnmeldeunterlagen im Dezember. Für Fragen zur Einrichtung des PartnerWeb und zur elektronischen Lohnmeldung wenden Sie sich bitte an Ihre/n Kundenbetreuer/in.



PartnerWeb Test - Microsoft Internet Explorer von SPIDA

Adresse: [https://www.akinet.ch/ak079test/\(fn35655bf05kfmfmyhqz055\)/HTML/Page.ashx?ID=1](https://www.akinet.ch/ak079test/(fn35655bf05kfmfmyhqz055)/HTML/Page.ashx?ID=1)

SPIDA PARTNERWEB
000000 - Muster Elektro AG, Musterstrasse 15, 8888 Musterstadt

Lohnmeldung 2005 erfassen

Prüfen | Abbrechen | Kein Personal | Vorgabe löschen | Leere Zeilen zufügen | ?

Erfassen Sie die Lohndaten und lassen Sie anschliessend Ihre Eingaben überprüfen durch Anklicken der Schaltfläche "Prüfen".
Bedienungshinweise erhalten Sie, indem Sie mit der Maus auf eine Spaltenüberschrift zeigen oder durch Anklicken des Symbols "?".
Erfassen Sie nur Löhne, welche im Jahr 2005 realisiert, d.h. ausbezahlt wurden. Die Beschäftigungsdauer kann abweichend sein, falls diese Löhne für die Zeit vor 2005 bestimmt gewesen sind.
Erfassen Sie keine Minuslohnsummen, sondern verwenden Sie für Korrekturen die Funktion "Lohnnachträge erfassen".

VersNr	Name, Vorname	Beschäftigt von bis	A	AHV/IV/EO KT	Kinderzulage
000.00.000.000	BEISPIEL, BETTINA		<input type="checkbox"/>	-	
000.00.000.000	BEISPIEL, MICHAEL		<input type="checkbox"/>	-	
000.00.000.000	BEISPIEL, ROLF		<input type="checkbox"/>	-	
000.00.000.000	MUSTER, DANIEL		<input type="checkbox"/>	-	
000.00.000.000	MUSTER, FRITZ		<input type="checkbox"/>	-	
000.00.000.000	MUSTER, HEINRICH		<input type="checkbox"/>	-	
000.00.000.000	MUSTER, PETER		<input type="checkbox"/>	-	

Fertig | Internet

Leben im Alters- und Pflegeheim – oder: Langlebepkosten können ein Vermögen zum schmelzen bringen...

Die persönlichen Kosten für ein Leben im Alters- oder Pflegeheim (im Ruhestand) können individuell stark variieren. Auch wenn heute oft die Rede ist von angeblich begüterten Senioren, können Pflegekosten nur in seltenen Fällen bestritten werden aus in der Regel stark reduzierten Einkünften.

Wer glaubt, dass die Einkünfte übersteigenden Lebenshaltungs- und Pflegekosten von der Fürsorge oder Sozialhilfe (also von der öffentlichen Hand) finanziert würden, irrt. Was in einigen reichen Gemeinden (noch) möglich ist, trifft bestimmt nicht zu für finanzschwächere Kommunen. Zunehmend prüfen die zuständigen Fürsorgebehörden sehr genau, ob der (teilweise) Verzehr verfügbarer Vermögenswerte zugemutet werden kann. Immer haben sich (pflegebedürftige) Senioren ihre Einkünfte anrechnen zu lassen. Dabei gelten als sog. anrechenbare Einkünfte AHV-Renten, Pensionskassen-Renten, Pflegeleistungen von Krankenkassen, Ergänzungsleistungen und allenfalls Hilflosenentschädigungen. Für die weitergehende Finanzierung müssen vorhandene Vermögenswerte einbezogen werden. Nur in Ausnahmefällen werden Heimkosten von der öffentlichen Fürsorge oder Sozialhilfe getragen. In diesem Zusammenhang interessiert die Frage, ob das Pflegeheim über Stiftungsmittel verfügt, die im Notfall zur Verfügung stehen.

In der Regel muss bei einer nicht mehr selbst bewohnten Liegenschaft ein Verkauf ins Auge gefasst werden; wird diese Notwendigkeit zu spät erkannt, muss oft sogar ein Notverkauf erfolgen, verbunden mit den in solchen Fällen typischen Erscheinungen (ungünstiger Zeitpunkt bedeutet oft Preisnachlass). Strategien, die Immobilie und/oder andere Vermögenswerte «rechtzeitig» an die Nachkommen weiter zu geben (z.B. mittels Schenkung) - sind als Rettungsmassnahme in aller Regel problematisch, wenn nicht sogar erfolglos. So durchgeführte Schenkungen werden in der Berechnung von Ansprüchen auf Ergänzungsleistungen als so genannter Vermögensverzicht (proportionell) angerechnet. Allerdings wird in solchen Fällen ein jährlicher Vermögensverzehr von ca. Fr. 10'000.- angerechnet, so dass die Schenkung im Laufe der Jahre weniger ins Gewicht fällt. Eltern können sich beispielsweise im Falle einer frühzeitigen Schenkung des (selbstbewohnten) Eigentums die Nutzniessung vorbehalten, im Grundbuch ist die Immobilie hingegen bereits übertragen. Bevor ein solcher Schritt erwogen wird, lohnt es sich, die familiäre Situation zu prüfen und je nach Bedarf eine Fachstelle beizuziehen (siehe auch Beitrag «Weitergabe von Vermögenswerten» in der letzten SPIDA Fenster-Ausgabe Nr. 24).

Pflegefall und Verwandtenunterstützung: Wer kann wann belangt werden?

Im Rahmen unserer Beratungstätigkeit werden oft auch Fragen im Zusammenhang mit einem Pflegefall behandelt. Zu diesem Themenbereich im folgenden einige Grundinformationen:

Erste Voraussetzung: laut Art. 328 und 329 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (ZGB) können Verwandte in auf- und absteigender Linie (Kinder-Eltern-Grosseltern) unterstützungspflichtig werden. Andere Verwandte und Verschwägerter können nicht belangt werden.

Eine zweite Voraussetzung für den Unterstützungsanspruch ist die Notlage der berechtigten Person. In einer Notlage ist, wer seinen Lebensunterhalt nicht mehr aus eigener Kraft finanzieren kann. Möglich sind Geld-Ansprüche für die Beschaffung lebensnotwendiger Güter wie Nahrung, Bekleidung, Wohnung und medizinische Grundversorgung; im weiteren kann ein Anspruch auch die Kosten für therapeutische, pflegerische oder strafrechtliche Massnahmen enthalten. Dabei ist unwichtig, ob die anspruchsberechtigte Person ihre Notlage selbst verschuldet hat. Wer sich mit gutem Willen selber erhalten könnte, dies aber vorsätzlich oder böswillig unterlässt, verwirkt einen möglichen Anspruch. Unzumutbar kann die Pflicht sein, wenn die persönliche Bindung zwischen Unterstützungspflichtigen und dem -berechtigten fehlt oder die bedürftige Person familienrechtliche Pflichten verletzt (hat).

Als dritte Voraussetzung gelten die finanziellen Verhältnisse der unterstützungspflichtigen Person(en). Nach den Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) soll eine Unterstützungspflicht nur dann geprüft werden, wenn das anrechenbare Einkommen der Pflichtigen über den folgenden Grenzwerten liegt: steuerbares Einkommen für Alleinstehende Fr. 60'000.- resp. für Verheiratete Fr. 80'000.-, zuzüglich Fr. 10'000.- pro minderjähriges oder auszubildendes Kind. Zum Einkommen hinzugezählt wird je nach Alter eine jährliche Verzehrquote vom steuerbaren Vermögen (abzüglich eines Freibetrags von Fr. 100'000.- für Alleinstehende, resp. Fr. 150'000.- für Verheiratete unter Anrechnung eines Zu-

Rudolf Käser
Vorsorge- und
Vermögensberater

schlags von Fr. 20'000.– pro Kind). Dem anrechenbaren Einkommen wird für die Berechnung des Unterstützungsbeitrags der anrechenbare Bedarf der unterstützungsberechtigten Person gegenübergestellt. Dieser setzt sich zusammen aus dem doppelten Grundbedarf für den Lebensunterhalt (für ein Ehepaar beispielsweise Fr. 40'800.– pro Jahr), dem Miet- oder Hypothekarschuldzins und den Kosten für die medizinische Grundversorgung. Hinzu kommen Berufsauslagen, zu zahlende Steuern, Prämien für Versicherungen, Schuldzinsen und -tilgungen. Als Unterstützungsbeitrag darf gemäss den Richtlinien der SKOS höchstens die Hälfte der Differenz zwischen anrechenbarem Einkommen und dem anrechenbaren Bedarf gefordert werden. Die SKOS-Richtlinien («Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe») berücksichtigen die allgemeine und regionale Entwicklung der Schweizerischen Sozialpolitik. Die letzte Revision hat 2004 stattgefunden; die neuen SKOS-Richtlinien sind seit April 2005 in Kraft und werden nicht in allen Kantonen angewendet. Auskunft erteilen die Sozialämter der einzelnen Kantone. Darüber hinaus sind Informationen im Internet verfügbar unter: www.skos.ch.

Die Konsequenzen und Auswirkungen möglicher Lösungen sind schwierig zu beurteilen. Für die sorgfältige Beurteilung und Entscheidungsfindung empfehlen wir vor der Ausarbeitung entsprechender Regelungen bedarfsgerechte Szenarien und Berechnungen im Rahmen einer Vorsorge- und Finanzplanung erstellen zu lassen.

Falls Sie Beratung wünschen oder im Falle weiterer Fragen wenden Sie sich an die unabhängige SPIDA-Beratungsstelle (Kontaktaufnahme mit der Antwortkarte in dieser SPIDA Fenster-Ausgabe).

Rudolf Käser, dipl. Vorsorge- und Vermögensberater SPPV
D.R.K. Beratung GmbH
Offizieller Partner der SPIDA-Institutionen
Tel. 044 975 17 20
Fax 044 975 17 21
spida@drk.ch



PREISRÄTSEL

Gleiche Zahlen = gleiche Buchstaben
Gewinnen Sie einen REKA-Check im Wert von CHF 100.–

	18	11	11	6		12	3	3	12		15	11	1	12	6		1	
2	12	6	3	18	1	19	12	13	1	9	17	18	12		12	22	12	
17	12	18	12		13		6	17	12	18	1	13		3	13	6	18	
16	9		6	13	12	18	12			22	12	11	9	12	16		1	
13	12		24	12	6	11	22	12	16		16	1		11	9	24	12	
24		12	9		12	9	12	4	11	16	1		24	1	13		16	
	13	6	11	16		17	16	12		17		22	11		10	11	22	
1	6	11	7	3	12	16		7	7		2		25	7	2		12	
22	12	6	3		9		13			N ₁₆	O ₁₇	V ₂₃	E ₁₂	M ₂₅	B ₃	E ₁₂	R ₆	
	16	12	12		4	13	16	24	12	6		13	11		6	11	6	

Einfach Lösungswort auf beiliegender Geschäftsantwortkarte eintragen und einsenden bis 31.12.2006. Viel Spass. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Lösungswort:

18	7	12	18	18	25	17	18	1
----	---	----	----	----	----	----	----	---

Lösungswort Kreuzworträtsel Ausgabe Nr. 24: GARTEN bzw. JARDIN
REKA-Checks von CHF 100.– haben gewonnen: Ruth Suter 5742 Kölliken,
Kathrin Hauswirth 3780 Gstaad, Benoît Cotting 1763 Granges-Paccot