

Fachbeiträge Juli 2026

Dauerhafte Verluste sprechen gegen eine selbständige Erwerbstätigkeit

Ein Ehepaar aus Genf wollte seine Verluste aus dem Forex-Handel als Verluste aus gewerbmässigem Wertschriftenhandel steuerlich abziehen. Es erzielte zwischen 2012 und 2021 Gewinne von rund CHF 829'000, erlitt aber gleichzeitig Verluste von über CHF 12 Mio.

Das Bundesgericht verneinte eine selbständige Erwerbstätigkeit, da es an einer objektiven Aussicht auf langfristige Gewinne fehlte. Die Tätigkeit wurde als private Vermögensverwaltung qualifiziert, weshalb die Verluste nicht abzugsfähig sind. (Quelle: BGE 9C_325/2025 vom 19.5.2026)

Darlehensverträge bleiben auch im Todesfall gültig

Stirbt eine Vertragspartei, gehen die Rechte und Pflichten aus dem Darlehen automatisch auf die Erben über. Der bestehende Vertrag behält seine vereinbarten Bedingungen, insbesondere die Rückzahlungsfrist. Eine vorzeitige Rückforderung ist daher grundsätzlich nicht möglich, sofern im Vertrag nichts anderes vorgesehen ist.

Quellensteuer: Wann sich der Übergang ins ordentliche Verfahren lohnt

Quellensteuerpflichtige können unter bestimmten Voraussetzungen freiwillig ins ordentliche Steuerverfahren wechseln.

Ein Wechsel kann sinnvoll sein, wenn individuelle Abzüge geltend gemacht werden können oder sich die persönliche bzw. finanzielle Situation verändert hat. Zum Beispiel durch Heirat, Kinder, Liegenschaften oder Vermögen. In solchen Fällen ermöglicht das ordentliche Verfahren eine genauere steuerliche Betrachtung.

Wichtig zu wissen:

Der Wechsel ist bindend. Wer einmal im ordentlichen Verfahren ist, bleibt in der Regel darin. Zudem profitiert nicht jede Situation von einem Wechsel.

Religion am Arbeitsplatz

In der Schweiz gilt: Religion am Arbeitsplatz ist grundsätzlich erlaubt, aber nicht grenzenlos.

Religiöse Kleidung und Symbole: Religiöse Kleidung wie z.B. Kopftuch, Kippa, Kreuz ist Teil der Persönlichkeit und fällt unter die Glaubensfreiheit; sie ist im privaten Arbeitsverhältnis in der Regel zuzulassen.

Verbote sind nur mit sachlicher Begründung zulässig, etwa aus Gründen von Sicherheit, Hygiene, Firmenauftritt oder weil die Arbeit sonst nicht richtig erfüllt werden kann. Verbote müssen verhältnismässig sein, konsequent für alle gelten, also nicht nur eine bestimmte Religion treffen und echte betriebliche Bedürfnisse schützen, z.B. Neutralität gegenüber Kunden.

Eine Weigerung, religiöse Kleidung abzulegen, ist ohne betriebliche Notwendigkeit weder Pflichtverletzung noch Kündigungsgrund.

Gebet während der Arbeit: Der Arbeitgeber muss religiöse Praktiken soweit möglich berücksichtigen, darf aber die Arbeitsorganisation und Leistungspflicht vorrangig schützen. Kurze Gebetspausen können über normale Pausen oder flexible Arbeitszeiten aufgefangen werden; der Arbeitgeber muss jedoch keine zusätzlichen bezahlten Pausen schaffen.

Fasten: Fasten wie z.B. im Ramadan, ist Privatsache; der Arbeitgeber darf es grundsätzlich nicht verbieten. Greift das Fasten die Leistungsfähigkeit ernsthaft an bei z.B. gefährlichen Tätigkeiten, kann der Arbeitgeber organisatorische Massnahmen anordnen oder die Aufgaben anpassen.

Religiöse Feiertage: Gesetzlich geschützt sind nur die staatlich anerkannten Feiertage. Zusätzliche religiöse Feiertage, z.B. jüdische oder muslimische, müssen über Ferien, Überzeit oder unbezahlten Urlaub gelöst werden.

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