

überreicht von



Jede Lohnabrechnung muss schriftlich erfolgen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Mitarbeitenden **mit jeder Lohnzahlung**, in der Regel monatlich, eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben. Diese muss alle Zuschläge und Abzüge im Detail zeigen. Das heisst, dass neben dem Brutto- und Nettolohn auch eventuelle Kinderzulagen, Überstundenentschädigungen, Provisionen und Spesen ausgewiesen werden müssen.

Lohnabrechnungen müssen vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufbewahrt werden. Mögliche Ansprüche des Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen können bei einer Nichtzahlung der AHV nur so nachgewiesen werden.

Das Vorsorgereglement bestimmt das versicherte Einkommen

In einem aktuellen Fall hatte das Bundesgericht zu entscheiden, welche Einkommensbestandteile bei der beruflichen Vorsorge miteinbezogen werden müssen.

In diesem Fall wies die Vorsorgeeinrichtung auf dem Vorsorgeausweis tie-

ferer Beiträge aus, als auf dem individuellen AHV-Konto. Der Unterschied ergab sich aus den variablen Zahlungen wie Boni und Provisionen.

Die überobligatorische Vorsorge wird nach den Bestimmungen des Vorsorgereglements durchgeführt, wobei die Vorsorgeeinrichtung grossen Spielraum hat. Somit wird das versicherte Einkommen gemäss dem Vorsorgereglement bestimmt, wobei meistens von AHV-versicherten Einkommen ausgegangen wird. Falls bestimmte Einkommensbestandteile von der beruflichen Vorsorge ausgenommen werden, muss dies gemäss Bundesgericht nicht nur im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch deutlich im Vorsorgereglement selber festgehalten werden. (*Quelle: BGE 9C_832/2013 vom 23.4.2014*) ■

Aufhebung eines Rangrücktritts nur vom Revisionsexperten möglich

Bei einer Überschuldung ist es für die Gesellschaft möglich, mit Hilfe des Rangrücktritts eines Gläubigers auf die Benachrichtigung des Richters zu verzichten. In diesem Fall tritt ein Gläubiger der Ge-

sellschaft in ausreichendem Masse im Rang hinter alle anderen Gläubiger zurück.

Eine Rangrücktrittsvereinbarung ist unwiderruflich und darf nicht an Bedingungen geknüpft sein. Eine mit Rangrücktritt ausgestattete Verbindlichkeit darf nicht getilgt werden, auch nicht durch Verrechnung.

Bei der **Aufhebung eines Rangrücktritts** müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

1. Alle Verbindlichkeiten der Gesellschaft sind gedeckt und die Überschuldung ist beseitigt
2. Ein zugelassener Revisor bzw. Revisionsexperte bestätigt, dass keine Überschuldung mehr vorliegt.

Bei Gesellschaften, die ihre Jahresrechnung ordentlich prüfen lassen, bestätigt die Revisionsstelle und damit ein Revisionsexperte, dass keine Überschuldung mehr vorliegt. Es ist ausreichend, wenn der Bericht der Revisionsstelle keinen Hinweis mehr auf den Rangrücktritt enthält.

Bei Gesellschaften, die keiner Prüfpflicht unterliegen (z.B. auf Grund eines opting outs), muss ebenfalls ein Revisionsexperte bestätigen, dass keine Überschuldung mehr vorliegt.

Bei Gesellschaften, die einer eingeschränkten Prüfung unterliegen, reicht für die Aufhebung des Rücktritts die Bestätigung eines zugelassenen Revisors.

Langjähriges Nutzen begründet keine Vertragsänderung bei Mieten

In einem aktuellen Bundesgerichtsfall ging es um die jahrelange Nutzung der Umgebung einer Geschäftsliegenschaft. Eine Mieterin nutzte den Zugang zu ihren Räumen über eine Treppe, die sie irrtümlich für gemeinschaftlich hielt. Im Mietvertrag war ihr dieser Zugang aber nicht zugesichert. Als dann ein neuer Mieter ihr den Zugang verwehrte und sie wieder den im Vertrag vereinbarten Zugang nutzen musste, klagte sie auf Mangel an der Tauglichkeit der Sache und verlangte eine Mietzinsherabsetzung.

Das Bundesgericht wies die Klage ab. Es argumentierte, dass ein Mangel nur vorliege, wenn der Zustand der Sache von demjenigen abweiche, welche der Vermieter versprochen habe. Trotz langjährigem geduldetem Verhalten könne die Mieterin nicht davon ausgehen, dass dies eine Vertragsänderung nach sich ziehe. ■

Mietrecht – Verletzung des Gebrauchsrechts

In einem Urteil aus dem

Jahr 2006 entschied das Bundesgericht, die Verletzung des Gebrauchszwecks könne eine ausserordentliche Kündigung rechtfertigen, ohne dass weiter geprüft werden müsse, ob die Fortsetzung des Mietverhältnisses zumutbar sei oder nicht.

In einem **neuen Entscheid** wird diese Rechtsprechung **in zwei Punkten relativiert**.

1. Nicht jede Abweichung vom vertraglich festgelegten Verwendungszweck kann gleich als ausserordentlicher Kündigungsgrund ausgelegt werden. Es muss geprüft werden, ob die Fortsetzung des Mietverhältnisses wirklich unzumutbar ist. Bei einer Bürotätigkeit in einer Wohnung ist die Fortsetzung zumutbar.
2. Keine Verletzung des Gebrauchszwecks liegt zudem vor, wenn der Mieter nur in einem Teil des als Wohnung überlassenen Mietobjektes seiner Tätigkeit nachgeht. Dabei spielt es keine Rolle, ob er unter seinem eigenen Namen oder unter einer AG mit Sitz an seiner Wohnadresse tätig ist. Entscheidend ist einzig, dass diese Geschäftstätigkeit nur **einen Teil des Mietobjektes** in Beschlag nimmt und die übrigen Räume tatsächlich vertragsgemäss genutzt werden.

Damit hat das Bundesgericht auch die Frage des Home-Office geklärt. Denn der Büroarbeitsplatz zu Hause gehört zunehmend zur zeitgemäss eingerichteten Wohnung. Es gibt

keinen sachlichen Grund, dafür eine spezielle Bewilligung des Vermieters vorzusetzen.

Volle Anrechnung von Pikettdienst bei naheliegender Wohnung?

In einem Entscheid äusserte sich das Bundesgericht zu Fragen des Pikettdienstes. Dabei ging es um einen Oberarzt, dem der Pikettdienst, welcher er in seiner nur hundert Meter vom Spital entfernten Privatwohnung geleistet hatte, nicht vollständig als Arbeitszeit angerechnet wurde. Er klagte auf volle Entschädigung, da er verpflichtet war, innert 15 Minuten einsatzbereit zu sein.

Das Bundesgericht entschied, dass zwischen zwei Arten von Pikettdienst unterschieden werden müsse: **Ausserhalb und innerhalb** des Betriebes.

Von einem ausserhalb des Betriebes geleisteten Pikettdienst sei dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer mehr Freizeit- und Erholungsmöglichkeiten habe. Dies sei aber nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer innert einer sehr kurzen Frist, wie zum Beispiel innert 15 Minuten nach dem Anruf intervenieren müsse und den Betrieb daher kaum verlassen könne. Anders verhalte es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer den Pikettdienst tatsächlich zu Hause erbringen könne, da diesbezüglich Sozialkontakte und Freizeitbeschäftigungen verschiedene, beim Pikettdienst im Be-

triebslokal ausgeschlossene Möglichkeiten biete.

Die Situation des Oberarztes wurde trotz allen Einwänden als Pikettdienst ausserhalb des Betriebes beurteilt und sein Pikettdienst wird ihm nicht vollständig angerechnet. (Quelle: BGE 4A_94/2010 vom 4.5.2010) ■

Vorsicht mit Personentracking

Der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte (EDÖB) hat Erläuterungen zum **Personentracking** publiziert, die auf seiner Webseite eingesehen werden können.

Personentracking-Systeme finden zunehmend Verbreitung, so z.B. für die Optimierung von Verkehrs- und Personenströmen oder zur Analyse des Kundenverhaltens. Da mit diesen Systemen auch besonders schützenswerte Personendaten bearbeitet werden können, sind datenschutzrechtliche Aspekte zu beachten.

Der EDÖB unterscheidet zwei Haupttypen von Tracking-Systemen, einerseits die Systeme, welche **direkt personenbezogene** Merkmale erfassen, z.B. biometrische Gesichtsdaten oder Autonummern, und zum anderen solche Systeme, welche die **Mobilfunkgeräte** erfassen. Während beim ersten Typ klarerweise Personendaten bearbeitet werden, ist dies beim zweiten Typ nicht offensichtlich.

Der EDÖB weist darauf hin, dass es für die Bearbeitung von Personenda-

ten eines Rechtfertigungsgrundes bedarf. Als Grund kann ein überwiegendes Interesse gelten, bei dem die Daten **nicht personenbezogen** ausgewertet werden, wie z.B. der Messung von Kundenfrequenzen.

Unzulässig ist der Einsatz von Trackingsystemen für die Überwachung des Verhaltens von Mitarbeitenden, und zwar unabhängig davon, ob diese ihre Einwilligung erteilt haben oder nicht. (Quelle: EDÖB)

Orts- und quartierüblicher Mietzins für Parkplätze

Um einen ortsüblichen Mietzins für Parkplätze zu beweisen, müssen fünf konkrete und definierte Vergleichsobjekte vorgelegt werden. Die Parkplätze müssen von fünf verschiedenen Liegenschaften sein und die Mietbedingungen müssen ausreichend dokumentiert sein.

Zahlungen bei frühzeitiger Auflösung von Mietverhältnissen sind Mehrwertsteuerpflichtig

Wenn bei Mietverträgen von Geschäftsräumen das Mietverhältnis vorzeitig aufgelöst wird, sind häufig Zahlungen an den Vermieter zu leisten, wie z.B. „Inkonvenienzentschädigungen“. Diese Entschädigungszahlungen sind keine Mehrwertsteuerfreien Schadensersatzzahlungen, wie oft angenommen wird.

Denn Schadenersatz setzt eine unfreiwillige Beeinträchtigung des Vermögens voraus.

Die Zahlungen in Zusammenhang mit der Auflösung des Mietverhältnisses gelten als eine Dienstleistung und müssen zum Normalsatz versteuert werden, unabhängig davon, ob das Mietverhältnis selber steuerbar oder von der Steuer ausgenommen war.

Löhne sind kein Geschäftsgeheimnis

Saläre sind kein Geschäftsgeheimnis. Jedem Mitarbeiter steht es frei, über seinen Lohn zu sprechen. ■

Erpressungen bei Bauvorhaben lohnen sich nicht

Eine Baufirma wollte ein Areal überbauen. Der Eigentümer der angrenzenden Liegenschaft verlangte aufgrund der eingesehenen Baupläne sinngemäss vom Bauunternehmen: «Wenn ihr mir meine Liegenschaft kostenlos saniert, verzichte ich auf einen Rekurs gegen euer Bauvorhaben. Wenn ihr auf meine Forderung nicht eingeht, werde ich euren Bau mit Rekursen bis vor das Bundesgericht verzögern.»

Die Sanierung seiner Liegenschaft hätte einen Wert von rund 300'000.- Franken gehabt.

Das Bauunternehmen zeigte den Eigentümer wegen Erpressung an und

gelangte am Schluss vor das Bundesgericht. Das Gericht verurteilte den Liegenschaftsbesitzer wegen Erpressung und bürdete ihm eine bedingte Geldstrafe von 840'000.- Franken auf. ■

Geschenkangebot für neue Kunden gilt nicht als irreführende Werbung

Die Lauterkeitskommission hatte zu prüfen, ob es unlauter sei, Werbung zu machen, bei der die ersten 500 Kunden, die einen Vertrag abschliessen, einen USB-Stick erhalten.

Da das Unternehmen die Promotion so gestaltete, dass die Neukunden bereits **vor einem Vertragsabschluss** wussten, ob sie zu den 500 Kunden gehörten, entschied die Kommission, dass die Werbung nicht unlauter sei. Hätte der Zufall entschieden, würde diese Werbung als Gewinnspiel oder Wettbewerb gewertet und wäre damit unlauter. ■

Originalverpackungen müssen nicht aufbewahrt werden

Zahlreiche Hersteller weisen in ihren Garantien darauf, dass ein Anspruch auf die Garantie nur bestehe, wenn das Gerät in einer Originalverpackung zurückgeschickt oder – gebracht werde.

Diese Klausel hat keine Wirkung auf die Mängelrechte. Sollte ein Gerät während der Garantiefrist kaputtgehen, dann kann

es ohne Originalverpackung retourniert werden. Nur die Kaufquittung ist entscheidend. ■

Zahlungen an Kinder im eigenen Unternehmen können als Unterstützung gewertet werden

Das Bundesgericht hatte einen Fall zu beurteilen, in dem sich ein Geschäftsinhaber im Vergleich zu seinen mitarbeitenden Kindern keine angemessene Entschädigung ausrichtete. Deshalb werteten die Vorinstanzen die Lohnzahlungen an die Kinder als Unterstützungszahlungen und qualifizierten sie als nicht geschäftsmässig begründet.

Die Steuerbehörde beanstandete nicht die Höhe der Zahlungen, sondern den Rechtsgrund für die Beträge. Der Betriebsinhaber führte rein berufliche Motive an, die Steuerbehörde hingegen fand es unerklärlich, warum rund 40% der Einnahmen für die Kinder aufgewendet wurden. Für die Behörde entsprach die Entlohnung der Kinder nicht der Leistung, die sie erbracht hatten.

Grundsätzlich muss die steuerpflichtige Person den Aufwandcharakter von Lohnzahlungen nachweisen.

Bei der Urteilsfindung hielt das Bundesgericht unter anderem fest, dass Steuerbehörden **nicht** über die **Zweckmässigkeit von Aufwandpositionen** von Selbständigerwerbenden

zu entscheiden haben. Der Selbständigerwerbende muss aber nachweisen können, dass der Aufwand geschäftsmässig begründet ist.

Ob ein steuerlicher Aufwand vorliegt, muss im Einzelfall geprüft werden. Wie das Bundesgericht wiederholt festgehalten hat, ist das Unternehmen bei der Festsetzung von Vergütungen für Arbeitsleistungen grundsätzlich frei und hat einen **grossen Ermessensspielraum**, in den Richter nur mit Zurückhaltung eingreifen dürfen.

Im Zweifelsfalle entspricht der geschäftsmässig begründete Wert der Arbeitsleistung dem Betrag, den das Unternehmen **einem unabhängigen Dritten** unter den gleichen Verhältnissen für die gleiche Leistung vergüten müsste. Massgebend ist der Drittvergleich, dem in diesem Fall der Betriebsinhaber nicht standhalten konnte. (Quelle: BGE 2C_1082/2012 vom 25.10.2013) ■

Impressum

backup

erscheint monatlich

Herausgeber

Credor Holding AG

Railcenter

Säntisstr. 2

CH-9500 Wil

Telefon: 071 914 71 71

Telefax: 071 914 71 79

E-Mail: info@credor.ch

Internet: www.credor.ch

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden. Konsultieren Sie im Zweifelsfalle eine unserer Fachpersonen.