

Das Wichtigste aus Recht, Steuern und Wirtschaft

Dezember 2015

Inhaltsverzeichnis

Arbeitszeitverordnung ändert sich per 1. Januar 2016	2
Fristlose Entlassung nach Weindiebstahl zulässig	2
Umgang mit Lohnbestandteilen, die erst im Folgejahr ausbezahlt werden	3
Kein Recht auf Bonus bei der Formulierung «Sie sind berechtigt, ...»	3
Widerrufsrecht bei Telefonverkäufen per 1. Januar 2016 in Kraft	3
Neuer Steuerabzug für Aus- und Weiterbildungskosten	4
Das Recht auf schriftliche Kündigungsbegründung .	
Vorsicht bei Formulierungen.....	4
Übernachten am Arbeitsplatz bleibt steuerfrei	5

Arbeitsgesetz-Verordnung ändert sich per 1. Januar 2016

Die Regelung zu der Arbeitszeiterfassung wird per 1.1.2016 angepasst. Neu kann auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet werden, sofern folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

1. Auf die Arbeitszeiterfassung soll **verzichtet** werden können bei Mitarbeitenden mit einem AHV-pflichtigen Lohn von über 120'000 Fr. inkl. Boni, welche über sehr grosse Arbeitszeitsouveränität verfügen. Als Arbeitszeitsouveränität gilt, wenn über mindestens ein Viertel der Arbeitszeit frei verfügt werden kann.

Der Arbeitgeber muss folgende Dokumente vorlegen können:

- Individuelle Verzichtserklärung jedes betroffenen Mitarbeiters
- Verzeichnis mit Lohnangaben der Mitarbeiter, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben

- Branchen- oder Unternehmens-GAV.

2. Die **vereinfachte Arbeitszeiterfassung**, d.h. das Notieren der täglichen Arbeitszeit, kann für Arbeitnehmende mit gewisser Zeitsouveränität durch eine Vereinbarung mit der Arbeitnehmerschaft erfolgen. Es gibt keine Vorschrift, in welcher Form die Arbeitszeit erfasst werden muss. Beginn, Pausen und Ende der Arbeitszeit müssen nicht erfasst werden, nur die Anzahl der Arbeitsstunden. Zusätzlich müssen Endjahresgespräche durchgeführt und dokumentiert werden, in welchen das Thema der zeitlichen Arbeitsbelastung besprochen wird.

Der Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer jährlich per Ende Jahr widerrufen werden.

(Quelle: SECO)



Fristlose Entlassung nach Weindiebstahl zulässig

Ein langjähriger Angestellter eines Restaurants wurde fristlos entlassen, weil er eine Flasche Wein stahl. Das Arbeitsgericht und das Kantonsgericht des Kantons Genf gaben seiner Klage gegen die fristlose Kündigung recht, weil die Flasche Wein von geringem Wert und eine fristlose Entlassung unverhältnismässig sei.

Das Bundesgericht hingegen war anderer Meinung: Der Wert der gestohlenen Sache sei irrelevant, weil auch der Diebstahl einer unwichtigen Sache das Vertrauen des Arbeitgebers zerstören könne. Daran ändere auch das langjährige Arbeitsverhältnis nichts.

(Quelle: BGE 4A_228/2015 vom 29.9.2015)



Umgang mit Lohnbestandteilen, die erst im Folgejahr ausbezahlt werden

Lohnzahlungen für das aktuelle Jahr x gehören, sofern ihre Höhe bekannt ist und die Bezahlung nicht gefährdet ist, in den Lohnausweis des aktuellen Jahres x, auch wenn die Bezahlung erst im Folgejahr erfolgt. Beispiele dafür sind VR-Entschädigungen, Abgangsentschädigungen, Gratifikationen. Diese Forderungen sind bei der Entstehung des Rechtsanspruchs im Lohnausweis zu bescheinigen.

Wird die Höhe der Lohnzahlung zum Beispiel aufgrund einer Gewinnbeteiligung erst nach der Erstellung des Jahresabschlusses im Folgejahr bekannt, so kann der Lohnbestandteil zum Zeitpunkt des Zuflusses bescheinigt werden, also im Folgejahr. Vielfach gilt dies für variable Lohnbestandteile wie ein Bonus, eine Gewinnbeteiligung oder freiwillige Sondervergütungen.



Kein Recht auf Bonus bei der Formulierung «Sie sind berechtigt, ...»

Das Bundesgericht entschied, dass die Vertragsklausel «*Sie sind berechtigt, an einem allfälligen 'Management Staff Bonus Scheme' teilzunehmen*» nicht genüge, um einen vertraglichen Anspruch auf Gratifikation zu erhalten. Auch eine Modellberechnung

für den Zielbonus auf der letzten Seite des Arbeitsvertrags ändere daran nichts, entschied das Gericht.

(Quelle: BGE 4A_149/2014 vom 18.8.2014)



Widerrufsrecht bei Telefonverkäufen per 1. Januar 2016 in Kraft

Ab dem 1. Januar 2016 gilt bei Telefonverkäufen ein Widerrufsrecht von 14 Tagen. Bisher bestand nur bei sogenannten Haustürgeschäften und ähnlichen Verträgen ein gesetzliches Widerrufsrecht von 7 Tagen. Mit

dem Inkrafttreten der Änderung des Obligationenrechts wird das Widerrufsrecht auf Telefongeschäfte ausgedehnt. Die verlängerte Widerrufsfrist von 14 Tagen gilt auch für Konsumkreditverträge.



Neuer Steuerabzug für Aus- und Weiterbildungskosten

Ab dem 1. Januar 2016 werden neu nicht nur Weiterbildungskosten, sondern auch berufliche Ausbildungskosten ab der Sekundarstufe II, einschliesslich der Umschulungskosten, zum Abzug zugelassen. Dadurch entfällt die Unterscheidung zwischen Aus- und Weiterbildungskosten, die in der Vergangenheit immer wieder zu Problemen mit der Steuer-

behörde geführt hat. Die Erstausbildung ist weiterhin nicht abzugsfähig.

Der Abzug ab 2016 bei der Bundessteuer ist auf maximal 12'000 Franken begrenzt, die Kantone können die Obergrenze für die kantonalen Steuern selber festlegen.



Das Recht auf schriftliche Kündigungsbegründung **Ö**Vorsicht bei Formulierungen

Im schweizerischen Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Um ein Arbeitsverhältnis zu kündigen, muss kein besonderer Kündigungsgrund vorliegen. Trotzdem darf nicht missbräuchlich gekündigt werden. Die missbräuchliche Kündigung ist auch gültig, sie wird aber mit einer Entschädigungszahlung von bis zu 6 Monatslöhnen sanktioniert.

Deshalb hat der Arbeitnehmer das Recht, eine schriftliche Begründung der Kündigung zu verlangen. Sie bietet ihm die Beurteilung, ob die Kündigung missbräuchlich war.

Auch der Arbeitgeber hat das Recht, von seinem Mitarbeiter eine schriftliche Kündigungsbegründung zu verlangen.

Verlangt eine Partei eine schriftliche Begründung der Kündigung, so muss diese **wahr und vollständig** sein und ist innerhalb von **ein bis zwei Wochen** vorzulegen.

Die Gründe zur Kündigung sind sorgfältig zu formulieren. Emotionen und subjektive Empfindungen gehören nicht in eine Begründung. Die Begründung darf nicht falsch sein. Abs-

trakte Formulierungen wie «Unzuverlässigkeit, Unfreundlichkeit» oder «schlechte Pflichterfüllung» sind zu wenig spezifisch. Es empfiehlt sich, ehrlich zu sein und keine unwahren Angaben wie «Kündigung aus betrieblichen Gründen» anzugeben, obwohl ein Arbeitnehmer aufgrund seiner schlechten Leistungen entlassen wurde. Der Grund «schlechte Leistung» muss nachgewiesen werden können, falls ein Arbeitsgericht über die Kündigung urteilen wird.

Der Arbeitgeber muss die Kündigungsgründe gegenüber der Arbeitslosenkasse offenlegen. Die Gründe haben Auswirkungen auf die Leistungen der Arbeitslosenkasse. eine selbstverschuldete Kündigung führt zu Kürzungen.

Eine falsche oder ausbleibende Begründung hat keine direkten Sanktionen zur Folge, sie kann sich aber auf die Kosten- und Entschädigungsfolgen im Prozess auswirken, sogar wenn die Kündigung nicht missbräuchlich war.



Übernachten am Arbeitsplatz bleibt steuerfrei

Eine selbständigerwerbende Physiotherapeutin aus dem Kanton Aargau übernachtete zwei bis drei Mal pro Woche in den Räumen ihrer Praxis. Sie entfaltete zum Schlafen ein aufklappbares Bett, das sie tagsüber wegräumte. Die Steuerbehörden ihres Wohnkantons wollten ihr dafür einen Anteil für private Nutzung von 3600 Franken pro Jahr aufrechnen. Zu Unrecht, hat das Bundesgericht entschieden. Solange die Praxisräumlichkeiten während der normalen Öffnungszeiten

vollständig für den Geschäftszweck zur Verfügung stünden, sei eine Aufrechnung für die nächtliche Privatnutzung nicht gerechtfertigt, urteilten die Richter.

Die Physiotherapeutin kann also die ganzen Mietkosten für ihre Praxis als Aufwand von ihren Einnahmen abziehen, ohne Ausscheidung für Privataufwand.

(Quelle: BGE 2C_374/2014 vom 30.7.2015)

