

Das Wichtigste aus Recht, Steuern und Wirtschaft

Februar 2015

Inhaltsverzeichnis

Leistungsort bei Kreditkartenrechnung muss ausgewiesen sein	2
Kündigung von Pensionierten nicht missbräuchlich	2
Wechsel des Hauptsteuerdomizils ins Ausland verlangt nach neuem ausländischen Wohnsitz.....	3
Verlustvortrag nach Veranlagung nicht nachholbar.....	3
Erlassen von Darlehensschuld gilt als Einkommen.....	3
Korrekte Verbuchung von Umrechnungsdifferenzen zwingend	4
Missbräuchliche Kündigung trotz Bemühungen des Arbeitgebers	4
Recht auf Einsicht in die Personalakte	5

Leistungsort bei Kreditkartenabrechnungen muss ausgewiesen sein

Viele Unternehmen verkaufen Waren und Dienstleistungen online und lassen sich den Betrag mit PayPal oder Kreditkarten gutschreiben. Die Bestellungen und die Kunden-Korrespondenz werden ebenfalls online abgewickelt.

Für die Mehrwertsteuer muss der **eindeutige** Nachweis erbracht werden, ob Leistungen im Inland erbracht oder ins Ausland exportiert werden. Für Lieferungen ins Ausland ist keine Schweizer Mehrwertsteuer geschuldet.

PayPal- und Kreditkarten-Abrechnungen werden von der Steuerverwaltung nicht als

Nachweis für den Sitz des Kunden und somit nicht als Nachweis für den Leistungsort akzeptiert.

Damit keine Probleme mit der Mehrwertsteuer-Abrechnung entstehen, macht es Sinn, Rechnungen an die Kunden zu versenden. Am besten gleich mit der Lieferung auf Papier oder per .pdf online. Der Nachweis für eine Lieferung ins Ausland kann mit der Quittung des Spediteurs oder einer Postquittung unterstützt werden.



Kündigung von Pensionierten nicht missbräuchlich

Eine Privatschule kündigte einem 70-jährigen Fachlehrer mit der Begründung, dass er zu alt sei. Der Lehrer gelangte bis ans Bundesgericht mit der Meinung, dass das Alter als Grund missbräuchlich sein und forderte 25'000 Franken Entschädigung vom Arbeitgeber. Das Bundesgericht wies sein Begehren ab und fand, dass eine Kündigung

bei Erreichen des Pensionsalters nicht missbräuchlich sei. Es entspreche einem legitimen sozialpolitischen Ziel, eine ausgewogene Altersstruktur zu schaffen und die berufliche Eingliederung jüngerer Arbeitnehmer zu fördern.

(BGE 4A_399/2013 vom 17. Februar 2014)



Wechsel des Hauptsteuerdomizils ins Ausland verlangt nach neuem ausländischen Wohnsitz

Für eine Wohnsitzverlegung ins Ausland genügt es nicht, die Verbindung zum bisherigen Wohnsitz zu lösen. Wichtig ist, dass nach den gesamten Umständen ein neuer Wohnsitz im Ausland begründet worden ist

und dieser auch u.a. mit sozialen Kontakten nachgewiesen werden kann.

(Quelle: BGE 2C_92/2012 vom 17.8.2012)



Verlustvortrag nach positiver Veranlagung nicht nachholbar

Hat es eine steuerpflichtige Person versäumt, in einer früheren Steuerperiode einen Verlust bzw. einen Verlustvortrag vom Reingewinn abzuziehen, kann die Verlustverrechnung in einer späteren Steuerperiode nicht nachgeholt werden. Verluste sind immer im nächstmöglichen Jahr mit dem Ge-

winn zu verrechnen; Verzögerungen sind nicht erlaubt. Denn eine positive Gewinnermittlung schliesst die Feststellung mit ein, dass kein verrechenbarer Verlustvortrag (mehr) vorhanden ist.

(Quelle: BGE 2C_696/2013 vom 29.4.2014)



Erlassen von Darlehensschuld gilt als Einkommen

Im vorliegenden Gerichtsfall hat ein Arbeitgeber seinem 66-jährigen Mitarbeiter eine Darlehensschuld von Fr. 90'000.- erlassen.

Das Kantonale Steueramt St. Gallen besteuerte den Erlass des Darlehens zusammen mit dem übrigen Einkommen zum Normalatz und liess auf Einsprache hin nur AHV-

und ALV-Beiträge in der Höhe von Fr. 5'500.- zum Abzug zu. Das Bundesgericht wies die Beschwerde des Arbeitnehmers ab und qualifizierte die erlassene Darlehensschuld ebenfalls als Einkommen.

(Quelle: BGE 2C_931/2013 vom 6.9.2014)



Korrekte Verbuchung von Umrechnungsdifferenzen zwingend

2009 entschied das Bundesgericht, dass die nicht geschäftsmässig begründeten Umrechnungsdifferenzen steuerneutral im Eigenkapital zu verbuchen seien. Im Gegensatz zu den tatsächlich realisierten Wechselkursdifferenzen, die über die Erfolgsrechnung verbucht werden. Auch wenn ein Steu-

erpflichtiger in langjähriger Praxis die Differenzen alle erfolgswirksam verbucht hat, kann er nicht darauf bestehen, dass die Steuerbehörde dies duldet.

(Quelle: BGE 2C_527/2013 und 2C_528/2014 vom 8.6.2014)



Missbräuchliche Kündigung trotz Bemühungen des Arbeitgebers

Der vor das Bundesgericht langende Mitarbeiter war während 35 Jahren gut und loyal als Key-Account-Manager für die Arbeitgeberin tätig. Innerhalb von fünf Jahren erlitt er zwei Burn-outs, worauf das Unternehmen mit zahlreichen Massnahmen versuchte, den Mitarbeiter wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Da trotz dieser Massnahmen nicht alle Konflikte ausgeräumt werden konnten und die Arbeitsleistungen nicht gut waren, kündigte die Arbeitgeberin dem Mitarbeiter und stellte ihn per sofort frei.

Vor Gericht machte der Arbeitnehmer im Wesentlichen geltend, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt. Alle Gerichtsstanzen bestätigten diese Auffassung.

Das Bundesgericht anerkannte zwar, dass die Arbeitgeberin nicht untätig geblieben war und aktiv versucht hatte, die Konflikte zu

beheben und das Stresspotenzial zu verringern. Die Fürsorgepflicht sei aber bei älteren Arbeitnehmern mit langer Beschäftigungsdauer erweitert. Die Arbeitgeberin habe nie klar signalisiert, dass für sie die gerügten Mängel einen Schweregrad aufweisen würden, der bei Nichtbehebung eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen würde. Vor der Kündigung wäre die Arbeitgeberin daher gehalten gewesen, den Arbeitnehmer in einem Gespräch nachdrücklich auf die Folgen seiner Unterlassungen hinzuweisen und ihm mit Fristansetzung und Zielvereinbarung eine letzte Chance einzuräumen, seiner Arbeitspflicht in genügendem Masse nachzukommen.

(Quelle: BGE 4A_384/2014 vom 12.11.2014)



Recht auf Einsicht in die Personalakte

Der Mitarbeiter hat ein Recht, seine Personalakte vollständig einzusehen. Dazu gehören neben den Angaben von Name, Geburtsdatum, AHV-Nr. usw. auch die Angaben zu Qualifikationen. Der Arbeitgeber muss die Angaben schriftlich mit Fotokopie und kostenlos dem Mitarbeiter überlassen.

Die Angaben in der Personalakte müssen

stimmen. Andernfalls kann der Mitarbeiter eine Korrektur verlangen. Ist strittig, was stimmt, kann der Mitarbeiter einen Bestreitungsvermerk im Dossier eintragen lassen. So ist aus den Akten ersichtlich, dass der Arbeitnehmer mit der Einschätzung nicht einverstanden ist.

