

Das Wichtigste aus Recht, Steuern und Wirtschaft

Juni 2013

Inhaltsverzeichnis

Freiwilligkeitsvorbehalt bei Bonuszahlungen nicht verbindlich.....	2
Einsatz von Spyware am Arbeitsplatz unzulässig	2
Mehrwertsteuer-Anmeldung neu online möglich	3
Unterschied zwischen Wohnrecht und Nutzniessung beim Einfamilienhaus.....	3
Kündigung per Mail oder SMS ist gültig.....	4
AHV-freie Auszahlungsmöglichkeiten an Mitarbeitende	4
AHV Splitting bei Geschiedenen sofort verlangen.....	4

Freiwilligkeitsvorbehalt bei Bonuszahlungen nicht verbindlich

Bonuszahlungen geben immer wieder Diskussionen, ob und ab wann der Mitarbeitende das Recht auf einen Bonus hat. Deshalb formulieren viele Arbeitgeber schriftlich einen **Freiwilligkeitsvorbehalt**. Sie halten im Einzelarbeitsvertrag fest, dass kein Rechtsanspruch auf einen Bonus besteht; auch nicht, wenn er über mehrere Jahre und ununterbrochen ausbezahlt wird und die Zahlungen freiwillig erfolgen.

Für den Arbeitgeber empfiehlt sich, den Freiwilligkeitsvorbehalt auf jeder Lohnabrechnung bei einer Bonuszahlung zu wiederholen oder die Arbeitnehmer mittels einer separaten Mitteilung darauf aufmerksam zu machen.

Trotzdem gilt gemäss einiger Bundesge-

richtsentscheide eine Gratifikation trotz Vermerk der Freiwilligkeit als vereinbart, wenn die Bonuszahlungen jahrzehntelang erfolgten. Dabei ist massgeblich, dass der Vorbehalt seitens des Arbeitgebers nie in Anspruch genommen wurde. Den Vorbehalt in Anspruch nehmen bedeutet für den Arbeitgeber, dass er in einem oder mehreren Jahren keine Boni auszahlt. Das Gericht geht davon aus, dass der Arbeitgeber auf den Freiwilligkeitsvorbehalt verzichtet, wenn er trotz schlechtem Geschäftsgang oder sinkender Gewinne einen Bonus zahlt.

Fazit: Je höher der Bonus ist und je länger er ausbezahlt wurde, desto eher wird er in einem Rechtsstreit als fester Lohnbestandteil beurteilt.



Einsatz von Spyware am Arbeitsplatz unzulässig

In einem vor kurzem ergangenen Urteil hat das Schweizerische Bundesgericht festgestellt, dass es unzulässig ist, wenn ein Arbeitgeber Spyware einsetzt, um das Verhalten von Mitarbeitenden zu überwachen. Beweismittel, die auf diese Art gewonnen werden, dürfen nicht verwendet werden.

Gegen einen Mitarbeitenden bestand der Verdacht, dass er das Internet während der Arbeitszeit in erheblichem Umfang zu privaten Zwecken nutzte. In der Folge liess der Arbeitgeber während drei Monaten die Nutzung des Arbeitsplatzcomputers des Mannes mittels Spyware heimlich überwachen. Aufgrund der dabei erfassten Nutzungsdaten liess sich feststellen, dass der

Mitarbeiter einen grossen Teil seiner Arbeitszeit für Privates nutzte. Dies führte zu einer fristlosen Kündigung. Dieses Vorgehen des Arbeitgebers erachtete das Bundesgericht als unzulässig und deshalb die fristlose Kündigung als nicht gerechtfertigt. Nach Auffassung des Gerichts versties der Arbeitgeber mit dem Einsatz von Spyware gegen das Arbeitnehmerschutzrecht. Dieses untersagt Überwachungs- und Kontrollsysteme, deren Zweck darin besteht, das Verhalten von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu überwachen. Gemäss Gericht hätte der Arbeitgeber bei Verdacht die Sperrung des Zugangs von bestimmten Webseiten vornehmen können. Auch erlaubt ist die Protokollierung der Internetnutzung und die

personenbezogene Auswertung dieser Protokolle bei Vorliegen konkreter Verdachtsmomente auf missbräuchliche Nutzung. Dazu hat der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte Richtlinien erlassen, auf welche vom Gericht verwiesen

wurde. Zu anderen Zwecken dürfen Überwachungssysteme aber verwendet werden. Sie müssen aber so konfiguriert sein, dass die Mitarbeitenden möglichst wenig beeinträchtigt werden.

Quelle: 8C_448/2012 vom 17.1.2013



Mehrwertsteuer-Anmeldung neu online möglich

Die Steuerverwaltung hat informiert, dass neu der Fragebogen für die Anmeldung für die Mehrwertsteuer nicht mehr per Post, sondern direkt online übermittelt werden kann.

Auch die Anmeldung mit Saldosteuersatz oder die Anmeldung zur Abrechnung nach vereinnahmten Entgelten kann elektronisch erledigt werden.



Unterschied zwischen Wohnrecht und Nutzniessung beim Einfamilienhaus

Eltern verschenken oft ihr Eigenheim an ihre Kinder und lassen sich entweder ein Wohnrecht oder die Nutzniessung sichern. Was sind die Unterschiede?

Das Wohnrecht

Die Eltern wohnen weiterhin in der Liegenschaft und übernehmen, wie ein Mieter, die Rechnungen des gewöhnlichen Unterhalts. Für die Begleichung der Neben- und Verbrauchskosten sind sie auch verantwortlich. Im Falle eines unentgeltlichen Wohnrechts zahlen die Kinder als neue Besitzer die Vermögenssteuer für das Grundeigentum. Die Eltern versteuern hingegen weiterhin den Eigenmietwert des Hauses als Einkommen. Für die Hypothekarzinsen kommen die neuen Eigentümer auf.

Diese Variante empfiehlt sich für Familien, bei denen die Kinder die Eltern finanziell entlasten wollen.

Die Nutzniessung

Im Fall einer Nutzniessung haben die Eltern mehr Freiheiten. Sie können selber im Haus wohnen bleiben oder dieses vermieten. Der Mietzins fliesst komplett auf ihr Konto, d. h., der Ertrag wird ihnen als unmittelbare Nutzniesser angerechnet. Allerdings haben sie mit einer Nutzniessung auch selber für die Hypothekarzinsen aufzukommen. Ferner sind sie nach wie vor für alle Steuern verantwortlich, also auch für die Vermögenssteuer der Liegenschaft. Abgaben und Versicherungsprämien haben sie ebenfalls selbst zu begleichen.

Als neue Eigentümer müssen die Kinder einzig für grössere Reparaturen aufkommen. Die Nutzniessung ist Eltern zu empfehlen, die die finanzielle Belastung ihrer Nachkommen möglichst gering halten möchten. Bei einer Schenkung ist die Frage der **Übernahme der Hypothek** frühzeitig zu klären. Unabhängig von Wohnrecht oder Nutzniessung kann diese bei den Eltern verbleiben. Dann müssen die neuen Eigen-

tümer zur Absicherung bei der Bank ein Pfandrecht an der Liegenschaft einräumen. Alternativ dazu bietet sich die Möglichkeit, dass die Grundstücksbelastung an die neuen Eigentümer übergeht. Die Bank ist übrigens nicht verpflichtet, die Hypothek auf die Nachkommen zu übertragen oder zu denselben Konditionen weiterzuführen. Bei Unklarheiten oder Fragen lohnt es sich, rechtzeitig mit dem Treuhänder Kontakt aufzunehmen und sich beraten zu lassen.



Kündigung per Mail oder SMS ist gültig

Wird im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich erwähnt, dass die Kündigung schriftlich erfolgen muss, so gilt die Formfreiheit, das heisst, die Kündigung kann auf verschiedene Formen ausgesprochen werden.

Die Kündigung gilt erst mit dem Empfang durch den Adressaten. Es kommt bei einer Kündigung also zum Beispiel nicht auf das Datum des Poststempels sondern auf den Zeitpunkt des Empfangs an. Zugewungen gilt eine Kündigung, wenn sie sich tatsächlich im Machtbereich des Adressaten befindet und mit ihrer Kenntnisnahme gerechnet werden darf.

Eine Kündigung per E-Mail, Fax, SMS oder mündlich auf die Handy-Combox gilt als zugestellt, sobald sie vom Gekündigten zur Kenntnis genommen wurde oder in seinen Zugriffsbereich gelangt ist und von ihm

erwartet werden darf, dass er auch auf das entsprechende Kommunikationsmedium zugreift. Während der Ferien kann nicht erwartet werden, dass ein Mitarbeitender auf seine E-Mail oder seine Geschäfts-Combox zugreift. Auch kann der Arbeitgeber nicht damit rechnen, dass der Arbeitnehmer während den Ferien, dem Militärdienst und den Spitalaufenthalt sich die Post nachsenden lässt.

Das Bundesgericht ist deshalb der Auffassung, eine Kündigung während der Ferien sei erst in dem Moment zugestellt, in dem vom Empfänger nach seiner Rückkehr die Kenntnisnahme erwartet werden kann, ausser er sei zu Hause geblieben, habe sich die Post effektiv nachsenden lassen oder sei ohne Wissen des Arbeitgebers in die Ferien verreist.



AHV-freie Auszahlungsmöglichkeiten an Mitarbeitende

Jeder Betrag, der als Lohn ausbezahlt wird, ist steuerpflichtig. Doch nicht jeder Betrag muss bei der AHV abgerechnet werden. So können Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden beispielsweise Umzugsentschädigungen, Verlobungs- und Hochzeitsgeschenke oder Anerkennungsprämien bis zu 500 Franken

für das Bestehen von beruflichen Prüfungen zukommen lassen und zwar AHV-frei. Das entsprechende Merkblatt der SVA gibt detailliert Auskunft.

www.svazurich.ch/df/2.01d.pdf



AHV-Splitting bei Geschiedenen sofort verlangen

Bei geschiedenen Personen werden die individuellen AHV-Konti erst bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters automatisch aufgeteilt. Es ist deshalb für alle Geschiedenen von Vorteil, mit einem Gesuch das Splitting sofort zu veranlassen, damit Klarheit besteht, welche Beträge schlussendlich auf dem eigenen AHV-Konto verbleiben. Zudem ist es für alle Personen empfehlenswert, regelmässig einen Kontoauszug vom

eigenen AHV-Konto zu verlangen, um allenfalls Fehl- oder Nichteintragungen schnell feststellen und reagieren zu können. **Tipp:** Falls Sie geschieden sind, so verlangen Sie eine Einkommensteilung:

www.svazurich.ch/internet/de/home/produkte/ahv/einkommensteilung.html