

Das Wichtigste aus Recht, Steuern und Wirtschaft

Oktober 2016

Inhaltsverzeichnis

Entlassung von langjährigen, älteren Mitarbeitern mit erhöhten Bedingungen.....	2
Strenge Haftung des VR für nicht abgeführte Sozialbeträge erneut bestätigt.....	2
Gebühren für den Rückzug einer Betreuung	2
Kündigungsgründe bei fristloser Entlassung können nur bedingt nachgeschoben werden	3
Phantomaktien als Anreizsystem.....	3
Immobilien-Schätzer haftet für fehlenden Parkplatz.....	4
Wie umgehen mit der BVG Arbeitgeber-Beitragsreserve?	4

Entlassung von langjährigen, älteren Mitarbeitern mit erhöhten Bedingungen

Das Bundesgericht etablierte in den vergangenen Jahren eine erhöhte Fürsorgepflicht bei der Entlassung von älteren Mitarbeitern. Als ältere Mitarbeiter gelten Personen über 55 Jahren.

Neu ist bei der Entlassung von Arbeitnehmern ab 55 Jahren folgendes zu beachten:

- Der Arbeitnehmer hat ein Informationsrecht, d.h. er sollte über die beabsichtigte Kündigung informiert und angehört werden

- Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen sind zu prüfen
- Sind Leistungsdefizite der Grund für die Kündigung, so sind diese Defizite objektiv zu dokumentieren. Dem Arbeitnehmer sollte eine Frist zur Verbesserung eingeräumt werden, unter dem Hinweis auf die Kündigung.

Mit diesen Massnahmen verhindert der Arbeitgeber eine Klage wegen missbräuchlicher Kündigung und die mögliche Zahlung von Entschädigung.



Strenge Haftung des VR für nicht abgeführte Sozialbeiträge erneut bestätigt

Ein Verwaltungsrat einer AG gelangt an das Bundesgericht, da er wegen nicht bezahlter AHV-Beiträge persönlich zu Schadenersatz über 300'000 Franken von der SVA haftbar gemacht wurde.

Er argumentierte vor Gericht, dass der Verwaltungsratspräsident die Ausstände verheimlicht hatte und ihn mit falschen Bilanzen täuschte.

Für ihn als Verwaltungsrat habe kein Anlass bestanden, von ausstehenden Beträgen auszugehen. Die ausgewiesenen Ausstände seien immer in der Kategorie «sehr, sehr dringende Zahlungen» gelistet gewesen, wobei diese Ausstände jährlich etwa gleich gross geblieben seien. Er habe deshalb da-

von ausgehen dürfen, dass die AHV Beträge jedes Jahr bezahlt worden seien. Der Präsident des Verwaltungsrates sei ausserdem autoritär gewesen und er sei als Arbeitnehmer in einem Subordinationsverhältnis gestanden.

Das Bundesgericht gab ihm nicht Recht und wies ihn zur Zahlung an. Es weist auf die strenge Haftung des Verwaltungsrats hin und rügt den Kläger, dass er sich intensiver mit dem Geschäftsgang des Unternehmens hätte beschäftigen müssen. Auch der Umstand, dass er Arbeitnehmer der AG war, mildert die Haftung nicht.

(Quelle: BGE 9C_66/2016 vom 10.8.2016)



Gebühren für den Rückzug einer Betreuung sind erlaubt

Wenn zwei Ämter sich streiten... Das Betreibungsamt Niederglatt verlangte von der SVA Fr. 5.00 + zzgl Kosten, total Fr. 18.30, für den Rückzug einer Betreuung. Die SVA insistierte, dass diese Gebühr in den Betreibungsgebühren inbegriffen sei und gelangte

bis ans Bundesgericht. Dieses entschied: Das Betreibungsamt darf Gebühren für den Rückzug einer Betreuung verlangen.

(Quelle: BGE 5A_172/2016 vom 19.8.2016)



Kündigungsgründe bei fristloser Entlassung können nur bedingt nachgeschoben werden

Ein Mitarbeiter kündigte und wurde während der Kündigungsfrist vom Unternehmen fristlos entlassen. Er gelangte an die Gerichte, die ihm wegen des Grundes der fristlosen Kündigung zum Teil rechtgaben. Auf Stufe Bundesgericht schob das Unternehmen weitere Gründe für die fristlose Kündigung nach, weil es den hohen Anforderungen an eine fristlose Kündigung nachkommen wollte.

Das Bundesgericht entschied nun, dass das nachträgliche Nachschieben von Kündigungsgründen nicht zu akzeptieren ist. Als

Kündigungsgründe können nur Umstände nachgeschoben werden, die sich **vor** der fristlosen Kündigung abgespielt haben und die im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung weder bekannt waren noch bekannt sein konnten. Entscheidend sei, ob aufgrund des nachgeschobenen Grundes tatsächlich ein für eine fristlose Kündigung genügender Vertrauensverlust vorhanden ist.

(Quelle: BGE 4A_109/2016 vom 11.8.16)



Phantomaktien als Anreizsystem

Phantomaktien sind in den USA seit einigen Jahren ein Instrument für Anreize für die Mitarbeiter. In der Schweiz bestehen bis heute keine Gesetze zu diesen fiktiven Aktien.

Neu hat die Eidg. Steuerverwaltung ein Kreisschreiben dazu herausgegeben. Es definiert die Phantomaktie wie folgt: «Die Phantomaktie ist ein fiktives Beteiligungspapier, welches eine bestimmte Aktie wertmässig spiegelt und dessen Inhaber vermögensrechtlich einem Aktionär gleichstellt. Dementsprechend erhält der Inhaber in der Regel Zahlungen, welche betragsmässig den jeweiligen Dividendenausschüttungen entsprechen. Die Phantomaktie repräsentiert jedoch keine Beteiligung am Eigenkapital des Arbeitgebers und daher

auch keine Mitgliedschaftsrechte, wie sie ein Beteiligungsinhaber besitzt.»

Die mit der Phantomaktie festgelegte Erfolgsbeteiligung basiert gemäss Steuerverwaltung auf vertraglichen Abmachungen. Entscheidend ist dabei die Ausgestaltung des Phantom Stock Plans, für den wiederum der Verwaltungsrat zuständig ist. Im Phantom Stock Plan stehen die Details über Ausgabe, Übertragung, Haltefrist sowie Bestimmungen zum Verwässerungsschutz oder Laufzeit. Übertragungen von Phantomaktien erfolgen über eine schriftliche Forderungsabtretungen. Von einer Phantomaktie lassen sich keine gesellschaftsrechtlichen Ansprüche ableiten.

(Quelle: Kreisschreiben Nr. 37, Eidg. Steuerverwaltung)



Immobilien-Schätzer haftet für fehlenden Parkplatz

Eine Interessentin liess vor dem Kauf einer Liegenschaft deren Wert schätzen. Der Immobilienschätzer kam auf einen Verkehrswert von 580 000 Franken mit einem tolerierbaren Zuschlag von 5 bis 10 Prozent. Unter «Parkplatzsituation» schrieb er, es könne ein Auto abgestellt werden. Die Frau kaufte die Liegenschaft für 620 000 Franken. Dann stellte sich heraus, dass kein Parkplatz

vorhanden war. Die Käuferin forderte deshalb vom Schätzer 145 000 Franken Schadenersatz.

Das Bundesgericht sprach ihr eine Wertminderung von 45 000 Franken zulasten des Schätzers zu. Die Summe entspricht den Kosten für einen auswärtigen Parkplatz.

(Quelle: BGE 4A_612/2015 vom 9. Mai 2016)



Wie umgehen mit der BVG Arbeitgeber-Beitragsreserve?

Beiträge des Arbeitgebers an die berufliche Vorsorge BVG gelten als Geschäftsaufwand und können vom steuerbaren Reinertrag in Abzug gebracht werden. Sofern das Vorsorge-Reglement es vorsieht, kann der Arbeitgeber eine Arbeitgeber-Beitragsreserve äufnen, die in der Regel zur Finanzierung künftiger Arbeitgeber-Beiträge verwendet wird.

Der Bund lässt Zuweisungen an die AGR bis zum fünffachen Betrag der jährlichen Arbeitgeberbeiträge steuerlich zum Abzug zu. Bei Kantonen und Gemeinden liegt die Begrenzung meist beim drei- bis fünffachen Betrag der jährlichen Arbeitgeberbeiträge. Der Abzug ist auch dann noch möglich, wenn die Einzahlung erst innert sechs Monaten nach dem Bilanzstichtag erfolgt.

Grundsätzlich besteht bei der Rechnungslegung nach OR eine Wahlmöglichkeit, die AGR als **Bilanzposition** zu zeigen oder sie im **Geschäftsaufwand** zu erfassen. Aufgrund der Massgeblichkeit der Handelsbilanz wird der Steuerpflichtige aber auf die handelsrechtliche Buchung behaftet. Das bedeutet, dass die Zuwendungen an die AGR steuerlich nur dann zum Abzug zugelassen werden, wenn diese erfolgswirksam verbucht sind.

Nicht bilanzierte AGR gelten als stille Reserven. Nehmen die stillen Reserven in einem Geschäftsjahr insgesamt über alle Bilanzpositionen wesentlich ab, so ist diese Nettoauflösung im Anhang der Jahresrechnung offenzulegen.

