



überreicht von



## Elektronischer Verkehr mit Behörden geregelt

In Zivil- und Strafverfahren sowie in Schuldbetreibungs- und Konkursverfahren werden die Behörden ab 1. Januar 2011 Eingaben auch in elektronischer Form entgegennehmen und behandeln.

Die Schweizerische Zivilprozessordnung, die Schweizerische Strafprozessordnung sowie eine Änderung des Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes sehen vor, dass Verfahrensbeteiligte ihre Eingaben bei Gerichten und Behörden auch in elektronischer Form einreichen können. Um sicherzustellen, dass die verschiedenen Verfahren technisch gleich abgewickelt werden, hat der Bundesrat die Bestimmungen in einer einzigen Verordnung festgelegt.

Die Übermittlungsverordnung bestimmt, dass die Eingaben an eine Behörde sowie die Zustellung von Vorladungen, Verfügungen, Entscheiden und anderen Mitteilungen über eine **anerkannte Plattform** übermittelt werden. Im Unterschied zum E-Mail-Verkehr ermöglicht die Zustellung über eine solche Plattform, die Vertraulichkeit und Integrität der Dokumente zu wahr-

ren. Zudem können sowohl Versand als auch Erhalt der über die Plattform versandten Nachrichten zeitgenau nachgewiesen werden. (Quelle: Eidg. Justizdepartement) ■

## Grenzen des Social Media Monitoring

Auch schweizerische Unternehmen betreiben so genanntes Social Media Monitoring. Mit Social Media Monitoring versteht man die Marktforschung über eigene Produkte, Kunden, Trends und Konkurrenten. Es werden dabei unter Verwendung von Software-Tools, Userbeiträge in Blogs, Microblogs wie z.B. Twitter oder Google Buzz und in anderen sozialen Netzwerken (z.B. Facebook und LinkedIn) systematisch ausgewertet. Ziel ist die Verbesserung von Marketingmassnahmen, indem man Kundenreaktionen erfasst und bewertet oder das Sammeln von anderen Informationen.

Der Datenschutz hat gegen das Social Media Monitoring nichts einzuwenden, da die Betroffenen die Daten selber veröffentlichen. Nicht erlaubt ist hingegen, im Rahmen des Social Media Monitoring über längere Zeit gezielt Daten über **bestimmte oder identifizierbare Personen** zu

erheben, so dass daraus Persönlichkeitsprofile entstehen können. Denn Inhaber von Datensammlungen mit Persönlichkeitsprofilen müssen die betroffenen Personen informieren und die Datensammlung beim Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten anmelden. Eine Weitergabe von Persönlichkeitsprofilen an Dritte ist zudem nur zulässig, wenn ein besonderer Rechtfertigungsgrund besteht. Deshalb braucht der Einsatz von solchen Monitoring Tools eine firmeninterne Social Media Überwachungsordnung, um die datenschutzrechtlichen Aspekte korrekt zu regeln und um das Vorgehen bei Erkennen einer allfälligen Verletzung von Markenrechten oder Urheberrechten vorgängig festzulegen. ■

## Verlängerte Frist beim Kapitaleinlageprinzip

Im Juli berichteten wir über die Entwürfe der Steuerverwaltung zum Kapitaleinlageprinzip. Das revidierte Recht sah vor, dass die Rückzahlung von Einlagen, Aufgeldern und Zuschüssen, die von Beteiligten nach dem 31. Dezember 1996 geleistet wurden, gleich behandelt werden wie die Rückzah-

lung von Aktienkapital. Das heisst, dass ab 1. Januar 2011 Ausschüttungen aus Kapitaleinlagereserven verrechnungssteuer- und einkommenssteuerfrei an die Aktionäre zurückgeführt werden können. Ab diesem Zeitpunkt muss somit bei jeder Ausschüttung bestimmt werden, ob sie steuerbar aus Gewinnreserven oder steuerfrei aus Kapitalreserven stammt.

Das Kreisschreiben sah zum damaligen Zeitpunkt vor, dass Reserven aus Kapitaleinlagen, die nach dem 31.12.1996 und vor dem 1. 1. 2011 geleistet worden waren, spätestens in der Schlussbilanz des Geschäftsjahres 2010 ausgewiesen werden müssen. Die Steuerverwaltung hat die Zeitvorgabe in der Zwischenzeit gelockert. Ende August gab sie bekannt, dass Kapitaleinlagen, die nach dem 31.12.1996 und vor dem 1.1.2011 geleistet wurden, neu spätestens in den Schlussbilanz des **Kalenderjahres 2011** auszuweisen sind.

Die definitive Fassung des Kreisschreibens wird für November 2010 erwartet. (Quelle: Eidg. Steuerverwaltung) ■

## Tatbestände der Mehrwert-Steuerhinterziehung

Steuerhinterziehung ist das häufigste mehrwertsteuerliche Delikt. Das Mehrwertsteuer-Gesetz unterscheidet dabei in vier verschiedene Tatbestände:

- Falsche Deklaration:

Wird ein Umsatz nicht angegeben, ist das Steuerhinterziehung durch falsche Deklaration;

- Falsche Qualifikation: Der Umsatz wird wohl angegeben, aber mit einem falschen Steuersatz;
- Hinterziehung im Veranlagungsverfahren;
- qualifizierte Steuerhinterziehung, d.h. Anwerben von Personen für eine Widerhandlung oder das gewerbsmässige Verüben von Widerhandlungen.

Die Strafen für die Steuerhinterziehung bemessen sich nach der Schwere. Bussen bis Fr. 400'000.- werden in einfachen Fällen ausgesprochen. Die Höhe des hinterzogenen Betrags spielt immer weniger eine Rolle. Bei qualifizierten Fällen wird das Höchstmass der Busse um die Hälfte erhöht oder eine Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren ausgesprochen.

Bei der straflosen Selbstanzeige kann der Steuerpflichtige sich auch nach der Finalisierungsfrist vor Strafe bewahren. Als Finalisierungsfrist bezeichnet man die Zeitspanne von sechs Monaten, in der nach Abschluss des Geschäftsjahres ohne strafrechtliche Folgen die Abrechnung korrigiert werden kann. ■

## Keine Lohnzahlung bei medizinisch nicht nötigen Operationen

Der Arbeitgeber muss seinen Mitarbeitenden keinen

Lohn zahlen, wenn sie sich ohne medizinische Notwendigkeit operieren lassen, z. B. ästhetische Korrekturoperationen. Solche Eingriffe müssen in den Ferien gemacht werden lassen oder es muss unbezahlter Urlaub bezogen werden. ■

## Anrecht auf Schicht-Zulagen während der Ferien

Aufgrund eines Bundesgerichtsentscheides müssen Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden Schichtzulagen auch während der Ferien bezahlen. Denn das Obligationenrecht gesteht den Arbeitnehmern für die Ferien den **gesamten darauf entfallenden Lohn** zu und darf nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgeändert werden. Bezüglich des Lohnes sind Arbeitnehmer während der Ferien gleich zu behandeln wie wenn sie arbeiten. Sofern Zulagen für effektiv geleistete Nacht- oder Sonntagsarbeit ausbezahlt wurden, sind diese auch in die Ferienlohnberechnung einzubeziehen, sofern sie regelmässigen Charakter haben.

Die Zulagen sind nicht mit Spesen zu vergleichen, die in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen. Der Mitarbeitende verliert auch dann seinen Anspruch auf diese Zulagen während der Ferienzeit nicht, wenn er nicht sofort reklamiert beziehungsweise mit der Geltendmachung dieser Zulagen zuwartet, bis er Arbeitsverhältnis beendet. Anzumerken ist, dass bei

regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit, das heisst ab 25 Nächten pro Jahr, gemäss Arbeitsgesetz **keine Geldzulagen** gezahlt werden dürfen. Vielmehr ist zwingend ein Zeitzuschlag von 10 Prozent für die Nachtstunden von 23 Uhr bis 6 Uhr zu gewähren, während deren Nachtarbeit geleistet wurde (d.h. nur bei tatsächlich geleisteter Nachtarbeit, also nicht während der Ferien).

Dieser Zeitzuschlag ist als Ausgleichsruhezeit innerhalb eines Jahres mit Freizeit 1:1 zu kompensieren. Diese Ausgleichsruhezeit darf nicht einmal dann als Zulage ausbezahlt werden, wenn die Mitarbeitenden dies wünschen, da sonst der beabsichtigte Erholungszweck nicht erreicht wird.

In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht kann der versicherbare Lohn selbständig definiert werden. Danach ist es zulässig, Schichtzulagen vom versicherten Verdienst auszunehmen. Voraussetzung ist aber ein Reglement, in welcher die nicht in die Berechnung einzubeziehenden Lohnbestandteile ausdrücklich aufgeführt werden. (*Quelle: BGE 4C.313/2005 vom 5.12.2005*) ■

## **Offenbarungspflicht von Stellenbewerbern**

Wer sich um eine ausgeschriebene Arbeitsstelle bewirbt, lässt sich auf ein Vertragsverhandlungsverhältnis mit dem betreffenden Unternehmen ein. Dieses vorvertragliche Verhältnis verpflichtet bei-

den Seiten zu einem Verhalten nach Treu und Glauben. Stellenanbieter und Bewerber haben deshalb in bestimmtem Umfang aufeinander Rücksicht zu nehmen und sich gegenseitig aufzuklären. Dem Interesse des Unternehmens an möglichst umfassenden Informationen über den Stellenbewerber steht dessen Recht am Schutz seiner Persönlichkeit gegenüber.

So ist ein Stellenbewerber bei der Abklärung seiner Eignung durch den Arbeitgeber in gewissem Ausmass zur Auskunft verpflichtet. Im Rahmen der Auskunftspflicht hat er zulässige Fragen wahrheitsgemäss zu beantworten. Die Offenbarungspflicht umfasst Umstände, über die der Stellenbewerber von sich aus zu informieren hat. Bei Fragen, die klar seine Persönlichkeit verletzen, darf er hingegen vom Recht auf Notlüge Gebrauch machen. Zu beantworten sind Fragen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang zur Arbeit und zum Arbeitsplatz stehen und ein unmittelbares, objektives Interesse hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses besteht.

Der Stellenbewerber hat u.a. von sich aus offenzulegen, dass ihm eine erforderliche Ausbildung oder Berufspraxis fehlt, dass er aufgrund chronischer Leiden oder schwerer Krankheiten ausserstande wäre, die für ihn angedachte Arbeit zu leisten. Das Bundesgericht hat auch entschieden, dass Stellenbewerber zu laufenden Strafverfahren gegen sie Auskunft geben

müssen. Denn es könnte bei der Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe kommen und so der Arbeitsantritt unmöglich werden. ■

## **Neues Informationsportal zur Produktsicherheit**

Am 1. Juli 2010 ist das neue Produktesicherheitsgesetz in Kraft getreten. Das neue Gesetz weist das gleiche Schutzniveau auf wie die EG-Richtlinie über die allgemeine Produktsicherheit. Das Internetportal [www.produktsicherheit.admin.ch](http://www.produktsicherheit.admin.ch) bietet eine erste Orientierung über allgemeine Aspekte des neuen Gesetzes. Zudem werden weitere Informationen zu den spezialrechtlichen Sicherheitsvorschriften für Produkte sowie den für die Marktüberwachung zuständigen Stellen des Bundes angeboten. Diese sind jeweils in ihrem Produktbereich für den Vollzug des Produktesicherheitsgesetzes verantwortlich und nehmen in ihrem Bereich Meldungen über gefährliche Produkte entgegen. (*Quelle: Seco*) ■

## **Impressum**

**Punktgenau**   
erscheint monatlich

**Herausgeber**



**Museumstrasse 6  
CH-6060 Sarnen  
Fon 041 660 89 89  
Fax 041 660 87 87**

**[info@imfeld-treuhand.ch](mailto:info@imfeld-treuhand.ch)  
[www.imfeld-treuhand.ch](http://www.imfeld-treuhand.ch)**

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