



überreicht von



Verlängerung der Bezugsdauer für Kurzarbeitsentschädigung

Der Bundesrat hat entschieden, die Höchstdauer zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung per 1. Januar 2012 von 12 auf 18 Monate zu erhöhen sowie die verkürzte Karenzfrist beizubehalten.

Im schwierigen Umfeld des starken Schweizer Francs soll die verlängerte Bezugsdauer den Unternehmen zu einer grösseren Planungssicherheit verhelfen. Die Verordnungsänderung wird auf den 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt und gilt bis am 31. Dezember 2013. ■

Unveränderte Höchstabzüge Säule 3a

Die Höchstbeträge für den Steuerabzug Säule 3a bleiben im Steuerjahr 2012 gegenüber 2011 unverändert: Fr. 6'682 für Steuerpflichtige mit 2. Säule und Fr. 33'408 für Steuerpflichtige ohne 2. Säule. ■

Konventionalstrafe von CHF 100'000 bei Konkurrenzverbot durchsetzbar

Das Bundesgericht hatte über einen Fall zu entscheiden, bei dem bei einem Konkurrenzverbot Fr. 100'000 Konventionalstrafe eingeklagt wurde. Das Gericht beurteilte, ob die vereinbarte Konventionalstrafe im Arbeitsvertrag mit diesem Betrag angemessen war. Dabei handelte es sich um einen Unternehmensberater in Personalfragen, der sich nach einer Anstellung selbständig gemacht hat. Die Konventionalstrafe von Fr. 100'000 entsprach ungefähr dem Betrag, den der Berater in drei Monaten bei seiner früheren Arbeitgeberin erwirtschaftete und etwa einem Lohn von acht Monaten, weshalb das Bundesgericht die Konventionalstrafe als nicht übermässig beurteilte und zuliess. (Quelle: BGE 4A_107/2 vom 25.8.2011) ■

Papierloser Schuldbrief ab 2012

Ab dem 1.1.2012 gilt der papierlose Schuldbrief. Dieser sog. Register-Schuldbrief entsteht mit der Eintragung im Grund-

buch ohne dass ein Wertpapier ausgestellt werden muss. Seine Übertragung erfolgt auch im Grundbuch und modernisiert so das Immobilien und Sachenrecht. Der jetzige Schuldbrief in Papierform wird beibehalten.

Neu ist auch, dass die Grundbuchämter künftig einerseits bedeutungslos gewordene Einträge im Grundbuch löschen und gewisse Tatbestände wie Eigentumsbeschränkungen eintragen. So soll die Publizitätsfunktion des Grundbuchs verbessert werden. ■

"Schnuppern" auch ohne Arbeitsbewilligung erlaubt

Der Geschäftsführer eines Zürcher Restaurants hat sich nicht strafbar gemacht, als er einen Asylbewerber ohne Bewilligung während drei Stunden probeweise arbeiten liess. Die Staatsanwaltschaft ist vor Bundesgericht abgeblitzt.

Denn sie verklagte den Geschäftsführer, der einen Asylbewerber zweimal über Mittag je 90 Minuten probeweise und unentgeltlich arbeiten liess, um seine Eignung zu testen. Die Zürcher Staatsanwaltschaft wollte den Geschäftsführer deshalb

wegen Beschäftigung eines Ausländers ohne Bewilligung verurteilt wissen, hatte vor Obergericht aber keinen Erfolg damit. Das Bundesgericht hat auf Beschwerde der Oberstaatsanwalt nun ebenfalls entschieden, dass sich der Leiter des Lokals nicht strafbar gemacht hat. Die Richter in Lausanne erin-

nern daran, dass ein Arbeitgeber erst **zum Zeitpunkt des Stellenantritts** und nach erfolgtem Vertragsabschluss abklären muss, ob die betroffene Person auch über die erforderliche Arbeitsbewilligung verfügt. Dazu sei bei der zuständigen Stelle der Arbeitsvertrag einzureichen. Daraus ergebe sich, dass die blosser Bewerbung oder eben die Teilnahme am Rekrutierungsprozess mit einem kurzen probeweisen Einsatz noch nicht von einer Bewilligung abhängig sein könne. (Quelle: 6B_277/2011 vom 3.11.2011) ■

Familienzulagen für Selbständigerwerbende

Ab dem 1. Januar 2013 haben Selbständigerwerbende in der gesamten Schweiz ein Anrecht auf die national festgelegten Mindestbeiträge der Familienzulagen. Der Bundesrat hat die Familienzulagenverordnung angepasst.

Bis zum Inkrafttreten dieser Revision müssen alle Selbständigerwerbenden einer Familienausgleichskasse angeschlossen sein. Ab dem 1. Januar 2013 müssen sie Beiträge auf ihrem Erwerbs-

einkommen bezahlen und haben Anspruch auf die gleichen Familienzulagen wie Arbeitnehmende; mindestens 200 Franken Kinderzulagen bzw. 250 Franken Ausbildungszulagen pro Kind und Monat). Je nach Kanton sind die Leistungen höher und werden auch Geburts- und Adoptionszulagen ausgerichtet.

Unabhängig davon hat der Bundesrat zwei weitere Anpassungen vorgenommen: Bereits ab dem 1. Januar 2012 werden die Ausbildungszulagen auch bei **längeren Ausbildungen** der Kinder und Jugendlichen im Ausland ausgerichtet, was bisher nur während des ersten Jahres im Ausland der Fall war. Ferner werden Mitarbeitende ab dem 1. Januar 2012 bei einem unbezahlten Urlaub von **bis zu drei Monaten** weiterhin Anrecht auf Familienzulagen haben. ■

Vorsicht bei fiktiver Rohbaumiete

Bei der Rohbaumiete überlässt der Vermieter dem Mieter das Mietobjekt in nicht ausgebautem Zustand. Das Mietobjekt weist bei der Rohbaumiete typischerweise nur die unverputzten Wände, Betonböden und -decken sowie Infrastrukturan schlüsse auf. Dem Mieter werden der Um- und Ausbau und die Pflicht zum Unterhalt der Räume übertragen.

Übernimmt der Mieter diese Aufgaben, die laut Gesetz eigentlich der Vermieter zu tragen hat, so muss der Mieter dafür entschädigt werden. Dies kann

etwa mit einem reduziertem Mietzins oder einem Beitrag des Vermieters an die Ausbaukosten geschehen. **Ohne einen solchen Ausgleich ist die Rohbaumiete unzulässig.** Der Mieter kann in einem solchen Fall zu viel bezahlte Miete und Unterhaltskosten zurückfordern.

Neu versuchen einige Vermieter einen normalen Mietvertrag zu einem Rohbaumietvertrag zu ändern. Dabei wird das ausgebaute Mietobjekt als „im Rohbauzustand“ bezeichnet. So löst der Vermieter Mehrkosten zulasten des Mieters aus, denn der ist jetzt verantwortlich für Unterhalt und Reparaturen an den Einrichtungen. Deshalb sollten Wechsel auf Rohbaumietverträge abgelehnt werden und bereits akzeptierte Wechsel angefochten werden. Echte Rohbaumieten sollen nur in Betracht gezogen werden, wenn die für den Geschäftsmieter verbundenen zusätzlichen Risiken für Zusatzinvestitionen und Unterhalt adäquat kompensiert werden. ■

Eigentumswechsel unter Ehegatten

Wenn ein Ehegatte beim Erwerb und Neubau seines Grundstücks von anderen Ehegatten unentgeltlich finanziell unterstützt wurde und er diesen für seine „Hilfe“ mit der Hälfte des Miteigentums abfindet, liegt ein „Eigentumswechsel unter Ehegatten“ vor.

Das Bundesgericht entschied so, auch wenn keine Auflösung der Ehe-

partner vorlag und auch kein Güterstandwechsel vorgenommen wurde. Das Gericht begründete den Entscheid damit, dass durch diesen Eigentumswechsel die finanzielle Situation der Ehegatten bereinigt wurde und so die steuerlichen Konsequenzen klar sind. (Quelle: BGE 2C_695/2010 vom 4.4.11)

■ **Feiertage und Kurzabsenzen klar regeln**

Von Kanton zu Kanton und zwischen Gemeinden unterscheiden sich die gesetzlichen Feiertage. Dies kann zu Unklarheiten führen, vor allem, wenn das Unternehmen Geschäftsstellen in verschiedenen Kantonen unterhält.

Gesamtschweizerisch gilt der **1. August als gesetzlicher Feiertag**. Hinzu kommen pro Kanton acht weitere Feiertage. Rechtlich sind diese neun Feiertage den Sonntagen gleichgestellt. Fallen sie auf einen Arbeitstag gelten sie als **bezahlter Feiertag**.

Zudem unterliegen sie den Bestimmungen über die Sonntagsarbeit. Dies gilt auch für allfällige weitere kantonale, regionale oder kommunale Feiertage. Ist die Zahl der gesetzlichen Feiertage in einem Gesamtarbeitsvertrag limitiert, so müssen zusätzliche Feiertage durch die Erhöhung der täglichen Sollarbeitszeit oder durch Lohnabzüge kompensiert werden.

Fällt ein Feiertag auf einen arbeitsfreien Tag muss dieser vom Arbeitgeber

nicht entschädigt werden. Dies betrifft insbesondere Teilzeitmitarbeitende oder Mitarbeitende auf Abruf. Mitarbeitende, die also nicht Vollzeit arbeiten, sind lohnmässig leicht benachteiligt. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist dieses Vorgehen aber korrekt. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer für gewisse Ereignisse und Erledigungen (Hochzeiten, Geburten, Todesfälle, Stellensuche, Wohnungsumzug) Zeit zur Verfügung stellen. Das Arbeitsrecht legt jedoch nicht fest, wie lange die Kurzabsenzen dauern. Das Gesetz spricht nur von der Gewährung "üblicher freier Stunden und Tage". Diese Ungenauigkeit hat deshalb die meisten Unternehmen veranlasst, die Dauer der Kurzabsenzen in ihren Personalreglementen oder direkt im Arbeitsvertrag eindeutig zu regeln. Dieses Vorgehen empfiehlt sich, damit alle Mitarbeitenden gleich behandelt und Diskussionen mit dem Gesuchsteller vermieden werden. ■

Impressum

Punktgenau
erscheint monatlich

Herausgeber



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

**info@imfeld-treuhand.ch
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.