



überreicht von



## Gerichtliche Festlegung von Bonuskriterien bei einem lückenhaften Arbeitsvertrag

In einem neueren Entscheid bestimmte das Bundesgericht, dass gerade bei einem Verhältnis von geringem Fixlohn und mehr als doppelt hohem Bonus der Bonus **als Lohn** zu qualifizieren sei.

Die Begründung war, dass bei einem so hohen Bonus im Verhältnis des Lohns der Arbeitgeber nur einen Bonus nicht auszahlen kann, wenn er **klare Bedingungen** dazu formuliert hätte, was hier nicht der Fall war. Bedingungen könnten der Geschäftsgang und die persönliche Leistung des Mitarbeiters sein.

Darüberhinaus war im Arbeitsvertrag überhaupt keine Bonuszahlung geregelt oder erwähnt, der Arbeitgeber hatte aber in den vorangegangenen drei Jahren immer Bonus ausbezahlt. Aufgrund der marktüblichen Löhne und aufgrund der allgemeinen Bonuspolitik des Arbeitgebers hätte der Mitarbeiter aber weiterhin grundsätzlich von Bonuszahlungen auch für die Folgejahre ausgehen können. Will man sich als Arbeitgeber von den Rechts-

folgen der stillschweigenden Annahme eines Lohnbestandteils schützen, so muss **regelmässig** bei der Ausrichtung der Gratifikation bzw. des Bonus darauf hingewiesen werden, dass der **freiwillig ausbezahlt** wird. Dieser Hinweis gehört auf jeder einzelnen Auszahlung, z.B. im jährlichen Lohnbrief oder in der Lohnabrechnung des Auszahlungsmonats.

Es genügt nicht, nur im Arbeitsvertrag oder im Anstellungsreglement den Vorbehalt anzubringen, denn das Gericht vertritt die Auffassung, dass der Vorbehalt nur dann wirksam ist, wenn er **bei der Auszahlung** angebracht wird. (Quelle: BGE 4A\_356 vom 2011) ■

## Zulässiger Vereinsausschluss ohne Angabe von Gründen

Schliesst ein Verein ein Mitglied gestützt auf eine Bestimmung in den Statuten aus, wonach ein Vereinsausschluss wegen Verletzung der Statuten zulässig ist, kann dies nicht materiell angefochten werden, sondern nur wegen Verfahrensmängeln oder Rechtsmissbrauch.

Das Bundesgericht hat seine Rechtsprechung bestätigt, wonach allgemein

formulierte Ausschlussgründe gleich zu behandeln sind wie eine Vereinsregel, wonach ein Ausschluss ohne Angabe von Gründen zulässig ist.

Das Bundesgericht beruft sich auf den historischen Gesetzgeber, der das Prinzip der Vereinsautonomie möglichst umfassend umsetzen wollte. Auch vage formulierte Ausschlussklauseln sind zu erlauben, meinte das Gericht. Denn wer einem solchen Verein betritt, der unterwirft sich diesem Ausschlussregime. (Quelle: BGE 5C\_136/2004 vom 9.12.2004) ■

## Aufbewahrungspflichten in speziellen Fällen

Die gängigen 10-jährigen Aufbewahrungspflichten von Geschäftsbüchern sind hinlänglich bekannt.

Weniger bekannt sind die folgenden Sonderfälle:

- Heimarbeitsgesetz: die schriftlichen Abrechnungen der Heimarbeitnehmer müssen von **beiden** Parteien während fünf Jahren aufbewahrt werden
- Papiere über den **Gesundheitszustand** des Arbeitnehmers sind höchstens fünf Jahre aufzubewahren, nach-

her müssen sie vernichtet werden

- **E-Mails, SMS, Xing, LinkedIn** Nachrichten usw. sind unter Umständen geschäftsrelevant und müssten 10 Jahre aufbewahrt werden. Die Aufbewahrung und Organisation dieser Nachrichten ist eine Herausforderung für die IT-Verantwortlichen und verlangt eine genaue Anweisung an die Mitarbeiter, wie mit elektronischen geschäftsrelevanten Nachrichten umzugehen ist
- bei der **Liquidation** eines Unternehmens gilt die 10-jährige Aufbewahrungspflicht auch. Die Liquidatoren sind persönlich verpflichtet, einen sicheren Ort für die Geschäftsbücher zu finden, deshalb muss dafür eine entsprechende Liquiditätsreserve einberechnet werden
- **Zolldokumente** müssen seit Januar 2008 nicht mehr im Original aufbewahrt werden
- das aktuelle Gesetz verlangt, dass die **gesamte** Geschäftskorrespondenz aufzubewahren ist, obwohl sie für die Buchführung in vielen Fällen ohne Erkenntniswert ist.

Darüber hinaus ist bei Thermobelegen wie man sie im Detailhandel erhält zu empfehlen, eine Papierkopie zu machen und an den Originalbeleg zu heften, da der Text nach ein paar Jahren erlischt. ■

## Unrechtmässig bezogene Kapitalleistungen aus der 2. Säule werden besteuert

Im Juni 2011 entschied das Bundesgericht, dass eine Kapitalleistung nur dann privilegiert besteuert wird, wenn die Auszahlung rechtmässig erfolgt ist. Dabei ging es um einen Steuerpflichtigen, der sich sein BVG-Kapital infolge Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit ausbezahlen liess. Im Rahmen der späteren Steueranforderung hat das Steueramt festgestellt, dass tatsächlich nur für sehr kurze Zeit, nämlich für zwei Monate, eine selbständige Tätigkeit bestand, in diesem Zeitraum aber keine Einkünfte aus dieser Tätigkeit erzielt wurden. Das Bundesgericht entschied, dass im vorliegenden Fall keine selbständige Tätigkeit aufgenommen wurde. Somit erfolgte die Auszahlung der Vorsorgegelder unrechtmässig. Da das bezogene Kapital auch nicht zurückbezahlt wurde, wurde der Betrag zusammen mit dem übrigen Einkommen besteuert. Dieser Entscheid zeigt, dass sich das Steueramt mehr Zeit zur Prüfung einer selbständigen Tätigkeit nehmen kann als die Pensionskassen. Für den Steuerpflichtigen bedeutet dieser Entscheid, dass die Aufnahme einer Scheinselbständigkeit oder ein nur sehr kurzer Wegzug ins Ausland steuerliche Folgen nach sich ziehen kann. (Quelle: BGE 2C\_156/2010 vom 7.06.2011) ■

## Konkurrenzverbot wird bei Arbeitgeberkündigung aufgehoben

Oft wird übersehen, dass eine **Kündigung durch den Arbeitgeber** automatisch zum Wegfall des Konkurrenzverbotes führt. Auch wenn der Kündigungsentscheid vom Mitarbeitenden ausgeht und die Parteien übereinkommen, dass die formelle Kündigung von Arbeitgeber ausgesprochen wird, verliert der Arbeitgeber das Konkurrenzschutzverbot.

Bei der **Kündigung des Arbeitnehmers** ist es gerade umgekehrt. Hier müsste der Mitarbeitende beweisen, dass ihm der Arbeitgeber einen begründeten Anlass zur Kündigung gegeben hat. Nur dann würde das Konkurrenzverbot entfallen. Sonst bleibt es gemäss Arbeitsvertrag bestehen.

Bei einem **Aufhebungsvertrag** muss explizit auf den Fortbestand des Konkurrenzverbotes hingewiesen werden, wenn es dem Parteiwillen entspricht.

Vorsicht ist auch bei der Schlussformulierung im **Arbeitszeugnis** geboten. In vielen Zeugnissen findet man die Standardformulierung: „Frau Y verlässt unser Unternehmen frei von jeder Verpflichtung.“ Verschiedene Gerichte haben diese Formulierung als verbindlichen Verzicht auf das Konkurrenzverbot gewertet. Deshalb ist auf diese Floskel besser zu verzichten.

Schliesslich hat das Bezirksgericht St. Gallen

auch schon einmal entschieden, dass das längere Dulden einer konkurrenzierenden Tätigkeit einen Verzicht auf das Konkurrenzverbot darstelle. Der Arbeitgeber, der sich gegen eine Konkurrenzverbotverletzung wehren will, muss deshalb **sofort** dem ehemaligen Mitarbeitenden ein Protestschreiben mit Klageandrohung zustellen. ■

## Elektronische Frist- erstreckung für Mehrwertsteuer bei der ESTV

Ab sofort können Steuerpflichtige und deren Vertreter **Fristgesuche für die verspätete Einreichung der Abrechnung und/oder die verspätete Zahlung** über ein elektronisches Formular online einreichen.

Mit dem Formular können Abrechnungs- und Zahlungsfristen beantragt werden. Folgende Punkte sind zu beachten:

- Fristerstreckungen können erst beantragt werden, nachdem der Steuerpflichtige das **Abrechnungsfornular** erhalten hat.
- Gemäss Mehrwertsteuergesetz ist ab dem Fälligkeitsdatum ein **Verzugszins** geschuldet.
- Für jede Firma und Abrechnungsperiode ist ein **separates** Fristerstreckungsformular einzureichen.
- Fristerstreckungen bis zwei Wochen nach dem Fälligkeitsdatum werden stillschweigend gewährt. Es ist **kein** Frist-

erstreckungsformular einzureichen.

- Nach Erhalt eines allfälligen Schlussprotokolls können **keine** Fristen beantragt werden.

Das Formular findet sich unter [www.estv.admin.ch/mwst/dienstleistungen](http://www.estv.admin.ch/mwst/dienstleistungen) - > Formulare. ■

### 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.