



überreicht von



## Überstunden bei Gleitzeit während der Kündigungsfrist

Gleitzeitregelungen sind weitverbreitet. Der Mitarbeitende ist dabei berechtigt, in einem bestimmten Rahmen Arbeitszeit vor- oder nachzuholen. Er hat also eine gewisse Zeitautonomie über seine tägliche Arbeitszeit, wobei Blockzeiten vorgegeben sind. Bei einer Kündigung ist er selber verantwortlich, dass ein positiver Gleitzeitsaldo im Laufe einer Kündigungsfrist wieder abgebaut werden kann. Ist dies nicht mehr möglich, **verfallen die zuviel gearbeiteten Stunden entschädigungslos** wie das Bundesgericht entschieden hat. Der Arbeitgeber muss nicht akzeptieren, dass ein Mitarbeiter während der Kündigungsfrist Zeit «hortet».

Anders verhält es sich dann, wenn die Kompensation wegen betrieblicher Bedürfnisse oder Weisungen des Arbeitgebers in der ausserhalb der Blockzeiten zur Verfügung stehenden Gleitzeit nicht mehr möglich ist. Dann wandelt sich ein positiver Gleitzeitsaldo in zuschlagspflichtige Überstunden. (Quelle: BGE 4A\_611/2012 vom 19.2.2013) ■

## Abfindung für die Löschung einer Dienstbarkeit ist nicht steuerbar

Eine Eigentümerin von Grundstücken, zu deren Gunsten auf benachbarten Parzellen ein im Grundbuch eingetragenes Bauverbot lastete, gelangte an das Bundesgericht. Denn sie erhielt eine Entschädigung für die Löschung der Bauverbote in Form einer noch zu erstellenden Attikawohnung und drei Parkplätze. Diese Entschädigung wurde vom Kanton als Einkommen besteuert. Das Bundesgericht entschied zugunsten der Klägerin, dass die Entschädigung kein Einkommen, sondern ein steuerfreier Kapitalgewinn ist. (Quelle: BGE 2C\_1151/2012 vom 3.6.2013) ■

## Verwaltungsräte haften für Verrechnungssteuer-Schulden bei der Liquidation

Das Gesetz schreibt vor, dass die mit der Liquidation einer Gesellschaft betrauten Personen bis zum Betrag des Liquidationsergebnisses solidarisch mit der Gesellschaft haften. Das heisst, dass ein Verwaltungsrat für die Steuer-, Zins- und Kosten-

forderungen, die während seiner Geschäftsführung entstehen, haftet. Entstehen bedeutet hier, dass der Verwaltungsrat auch für Steuerforderungen haftet, die **vor** seinem Amtsantritt entstanden sind, aber erst während dessen Amtsdauer geltend gemacht werden. Vielfach argumentieren Verwaltungsräte, dass es offensichtlich sei, wenn eine Gesellschaft liquidiert werde und sie sich so schützen können. Der Gesetzgeber versteht unter Liquidation aber auch die faktische Liquidation, die die Aushöhlung der Gesellschaft umfasst, die weitaus schwieriger zu erkennen ist. Vor allem der Zeitpunkt, ab wann die faktische Liquidation überhaupt begonnen hat, ist im Moment der «normalen» Geschäftstätigkeit unklar.

Die Haftung für die Steuerschulden entfällt, wenn der Verwaltungsrat nachweist, dass er alles ihm Zumutbare zur Erfüllung der Steuerforderung getan hat. Die Hürden für «alles Zumutbare» hat der Gesetzgeber hoch gesetzt. Auch hilft der Hinweis des Verwaltungsrates wenig, dass ihm die nötigen Kenntnisse fehlten. Wer ein Mandat als Verwaltungsrat annimmt, von dem er weiss, dass er es nicht ordnungsgemäss

ausführen kann, verletzt die Sorgfaltspflichten.

Schützen kann sich der Verwaltungsrat nur, indem er sich intensiv mit der finanziellen Vergangenheit der Gesellschaft auseinandersetzt und begleitende Massnahmen wie die Prüfung von Transaktionen mit Nahestehenden und die Hinterlegung der aufgelaufenen Verrechnungssteuern einleitet. ■

### **Entlöhnung auf Provisionsbasis muss angemessen sein**

In einem neuen Bundesgerichtsfall ging es um das Fortbestehen des Konkurrenzverbots wenn der Mitarbeiter kündigt und um die angemessene Entschädigung bei einem Arbeitsvertrag, der auf Provisionsbasis abgemacht ist. Bei der Tätigkeit handelte sich um den Verkauf von Versicherungen und Finanzgeschäften, wofür der Arbeitnehmer ein monatliches Nettogehalt von nur durchschnittlich 2'074.- Franken für ein volles Pensum erhielt.

Das Bundesgericht argumentierte, dass eine Entlöhnung nur auf Provisionsbasis im Grundsatz zwar zulässig ist, doch muss die Provision ein angemessenes Entgelt für die geleistete Arbeit ergeben. Ein durchschnittliches Einkommen pro Monat von 2'074.- Franken netto für eine Vollzeitstelle erachte das Bundesgericht als ungenügend. Diese unangemessene Entlöhnung war ein begründeter Anlass für die Kündigung des Mitarbeitenden, was zum Weg-

fall des Konkurrenzverbots führte. Denn das Konkurrenzverbot fällt gemäss Obligationenrecht dahin, wenn der Arbeitnehmer einen begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass hat, was im tiefen Gehalt anzunehmen war. (Quelle: BGE 4A\_8/2013 vom 2. Mai 2013) ■

### **Mehrwertsteuer-Nummer auf Rechnung gilt nicht als Steuerausweis**

Einen Vorsteuerabzug geltend machen kann ein Rechnungsempfänger nur, wenn er eine Rechnung erhält, mit welcher der Leistungserbringer erkennbar die Mehrwertsteuer einfordert. Der Mehrwertsteuerbetrag, der in einer Rechnung eingefordert wird, muss dabei entweder **in Zahlen** genannt oder durch Angabe des im Entgelt enthaltenen Mehrwertsteuer-Satzes **in Prozent betraglich** bestimmbar sein. Das bedeutet, dass die alleinige Angabe der Mehrwertsteuer-Nummer in einer Rechnung noch **keinen Steuerausweis** darstellt. Auch der Hinweis «inkl. MWSt» ist kein Steuerausweis, da der Leistungsempfänger mangels Steuersatzangabe keinen konkreten Steuerbetrag herleiten kann. Und ohne einen korrekten Steuerausweis kann keine Vorsteuer abgezogen werden. ■

### **Die Gelangensbestätigung – neue deutsche Rechtsvorschrift mit Auswirkungen auf Schweizer Unternehmen**

Viele Schweizer Unternehmen sind international tätig und nutzen den Umstand, dass Waren ohne Entrichtung der Einfuhrumsatzsteuer in die EU eingeführt und in ein anderes EU-Land steuerfrei ausgeführt werden kann.

Ab 1. Juli 2013 sind neue Nachweispflichten für Unternehmer gültig. Deutschland verlangt neu folgende Belege zum Nachweis einer innergemeinschaftlichen Lieferung: Rechnungsdoppel Bestätigung des Abnehmers, dass die Lieferung in das übrige Gemeinschaftsgebiet gelangt ist, die sog. Gelangensbestätigung, Versendungsbeleg, z.B. Frachtbrief, Posteinlieferungsschein usw.

Bei Abhollieferungen hat der deutsche Gesetzgeber die Bestimmungen deutlich verschärft. Neu muss auch eine Gelangensbestätigung ausgestellt werden, die gesetzlich normiert ist.

Bei Verfehlungen wird die Lieferung nachträglich mit 19%, bzw. 7% Mehrwertsteuer belastet, was nachträglich schwierig auf den Kunden überwälzbar ist, da es sich um eine innergemeinschaftliche Lieferung handelt. ■

## Nicht missbräuchliche Kündigungsgründe

### 1. Begründung, die nicht zutrifft

Einer Mütterberatungsschwester wurde mit der Begründung gekündigt, sie habe Mühe, Richtlinien und Weisungen zu befolgen, und erfülle die Anforderungen nicht mehr. Die Entlassene klagte, da die Kündigungsbegründung unwahr sei.

Ohne Erfolg: Laut Bundesgericht genügt es nicht, eine fehlende, unwahre oder unvollständige Kündigungsbegründung geltend zu machen. Die entlassene Arbeitnehmerin hätte vielmehr ihrerseits den tatsächlichen und missbräuchlichen Kündigungsgrund benennen müssen (*BGE 121 III 60*).

### 2. Inkompatible Weltanschauung

Kündigungen wegen politischer oder religiöser Überzeugungen sind grundsätzlich missbräuchlich. Das gilt aber nicht, wenn die Geisteshaltung eines Arbeitnehmers die Arbeit im Unternehmen massiv beeinträchtigt.

Vor allem «Tendenzbetriebe», die eine Tätigkeit politischer, konfessioneller, gewerkschaftlicher oder ähnlicher Art ausüben, können erwarten, dass ihre Mitarbeiter mit ihrer Weltanschauung übereinstimmen. Die Entlassung eines politisch rechts eingestellten Sektenmitglieds durch eine Gewerkschaft war daher nicht missbräuchlich (*BGE 130 III 699*).

### 3. Kündigung eines Arbeitnehmervertreters

Wenn ein gewählter Arbeitnehmervertreter entlassen wird, ist dies nicht missbräuchlich, sofern der Arbeitgeber beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte. Als «begründeter Anlass» können auch wirtschaftliche Gründe gelten, soweit kein Zusammenhang mit der Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter besteht. Es ist nicht notwendig, dass der Arbeitgeber zunächst andere Mitarbeiter entlässt, bevor es einen Arbeitnehmervertreter trifft (*BGE 133 III 512*).

### 4. Konflikt der Angestellten mit der Vorgesetzten

Eine Pflegefachfrau warf der Leiterin des Pflegezentrums sowohl fachliche als auch charakterliche Inkompetenz vor und erklärte, sie werde sich nach einer neuen Stelle umsehen. Die darauf erfolgte Kündigung während der Probezeit erachtete das Bundesgericht nicht als missbräuchlich. Es sei legitim, zu kündigen, wenn bereits während der Probezeit Konflikte mit dem übrigen Personal erkennbar würden (*BGE 4A\_432/2009 vom 10.11.2009*).

### 5. Schlechte Leistungen

Einem 63-jährigen Kadermitarbeiter wurde nach 25 Dienstjahren gekündigt. Grund für die Entlassung waren schlechte Leistungen, ungenügende Arbeitszeiten und übermässiger Alkoholkonsum in der Mittagspause. Das Bundesgericht entschied, dass unter solchen Um-

ständen auch einem langjährigen Mitarbeiter kurz vor der Pensionierung gekündigt werden dürfe (*BGE 4A\_60/2009 vom 3.4.2009*) ■

## 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.