



überreicht von



Längere Kurzarbeitsentschädigung wegen Frankenstärke

Auf Grund der anhaltenden Frankenstärke hat der Bundesrat die Bedingungen für Kurzarbeitsentschädigungen angepasst.

Normalerweise sieht das Gesetz für den Bezug von Kurzarbeitsentschädigungen eine maximale Bezugsdauer von 12 Monaten, während in den ersten sechs Monaten zwei, ab dem siebten Bezugsmonat drei Karenztage vom Arbeitgeber selbst getragen werden müssen.

Neu ist die maximale Bezugsdauer **18 Monate** und die Karenztage sind auf einen Tag pro Monat reduziert. Diese Regelung gilt ab 1. Februar 2016 bis zum 31. Juli 2017. (Quelle: www.admin.ch) ■

Auf Online-Werbung von Schweizer Unternehmen kann deutsches Wettbewerbsrecht anwendbar sein

Das deutsche Wettbewerbsrecht kann auch für ausländische Unternehmen gelten: sobald ein Unternehmen mit der Domainendung **.de** wirbt, gilt deutsches Wettbewerbsrecht.

Die Tatsache, dass ein Unternehmen als Schweizer Unternehmen seinen Firmensitz in der Schweiz hat, sei irrelevant, bestätigte das deutsche Kammergericht. Die deutsche Rechtsordnung komme immer dann zur Anwendung, wenn sich Inhalte von Werbeaussagen an ein deutsches Publikum richten. Weil das Schweizer Unternehmen eine Domain mit der **Endung .de** nutze, sei offensichtlich, dass die Aussagen an ein deutsches Publikum adressiert seien und Kundengewinnung auch in Deutschland stattfinden soll. Somit gilt deutsches Wettbewerbs-Recht. (Quelle: Kammergericht Berlin, Urteil Az. 5U 20/14 vom 27.11.12) ■

Fristlose Entlassung gerechtfertigt bei

Manipulation der Stempeluhr

Das Bundesgericht entschied, dass bei der Manipulation der Stempeluhr eine fristlose Entlassung gerechtfertigt sei. Es wies darauf hin, dass eine Stempeluhr-Manipulation ein schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers ist.

Da im vorliegenden Fall keine Umstände vorhanden waren, welche die Schwere der Treuwidrigkeit relativierten, war die fristlose Kündigung gerechtfertigt. Obwohl die „erschlichene“ Arbeitszeit nur wenige Stunden betrug wertete das Bundesgericht den Vertrauensverlust höher als den entstandenen Schaden. (Quelle: BGE 4A_395/2015 vom 2.11.2015) ■

Arbeitgeber ist nicht vorleistungspflichtig

Ein Unternehmer war vor dem Arbeitsgericht ein

geklagt worden, weil die Sozialversicherungsanstalt einer Mitarbeiterin während des Mutterschaftsurlaubs die Taggelder nicht fristgerecht zahlte. Die Mitarbeiterin klagte, dass der Arbeitgeber die Taggelder direkt und sofort an sie zahlen müsse.

Das Gericht gab dem Arbeitgeber Recht, da er auf dem Formular angekreuzt hat, dass die SVA direkt an die Mitarbeiterin zahlen solle. Es war nicht sein Verschulden, dass die SVA zu spät zahlte. (Quelle: *Arbeitsgericht Zürich, Urteil AH140099 vom 14.10.2014*) ■

Mahngebühren in AGB's geregelt sind schwierig einzufordern

Viele Unternehmen stellen ihre AGBs (Allgemeine Geschäftsbedingungen) online und definieren dort Mahngebühren und weitere Bedingungen gegenüber dem Kunden.

Gerichte stehen solchen Online-AGBs sehr kritisch gegenüber. Sie vertreten die Meinung, dass Mahngebühren basierend auf Online-AGBs nicht einforderbar sind. Denn AGBs müssen schriftlich zusammen mit dem Vertrag zugestellt werden und es muss sichergestellt sein, dass der Kunde davon Kenntnis nehmen konnte.

Rückerstattung der Verrechnungssteuer elektronisch beantragen

In der Schweiz ansässige juristische Personen können die Rückerstattung der Verrechnungssteuer mit Formular 25 ab sofort elektronisch beantragen.

Um die Verrechnungssteuer rückfordern zu können, füllen Unternehmen ein Antragsformular aus und senden es an die Eidgenössische Steuerverwaltung. Neu lassen sich dieser Antrag und die dazu notwendigen Unterlagen auch online einreichen. Aus Gründen der Rechtssicherheit muss anschliessend ein Unterschriftenblatt in Papierform zugestellt werden.

Die Steuerpartner können ihre Daten online einsehen und bearbeiten. Unternehmen erhalten so die Möglichkeit, ihre Mitarbeitenden oder Treuhänder zu bevollmächtigen. (Quelle: *Eidg. Finanzverwaltung*) ■

Richtige Verbuchung der Billag-Gutschrift

Das Bundesgericht hat entschieden, dass die Billag-Gebühren nicht MwSt-pflichtig sind. Rückwirkend wird nichts zurückerstattet - jedenfalls nicht weiter zurück als 1.4.2015.

Hat ein Unternehmen die Jahresrechnung für die Zeit **ab 1.4.2015 bereits** bezahlt, erhält es mit der nächsten Rechnung eine Gutschrift abgezogen. Es handelt sich dabei um die Rückerstattung der MwSt.

Diese Gutschrift ist als **100%ige Vorsteuer-Rückerstattung** zu verbuchen. Die neu verrechnete Gebühr ist entsprechend künftig ohne MwSt zu buchen. ■

Rechnungslegungsrecht: Was ist ein beobachtbarer Marktpreis?

Mit dem neuen Rechnungslegungsrecht wird neu zwischen einer Erst- und einer Folgebewertung der Aktiven unterschieden. Dieses Konzept ist dafür verantwortlich, dass die Aktiven zu einem beobachtbaren Marktpreis bilanziert werden dürfen. Als Höchstwert dieser Bilanzpositionen war bislang ausschliesslich der Anschaffungspreis zulässig.

Neu wird unterschieden zwischen:

Erstbewertung: Bei ihrer Ersterfassung sind die Aktiven höchstens zu Anschaffungs- oder Herstellungskosten zu bewerten.

Folgebewertung: In der Folgebewertung dürfen Aktiven nicht höher bewertet werden als zu den Anschaffungs- oder Herstellungskosten. Ausnahmen sind einzelne Arten von Aktiven wie Vorräte oder Aktiven mit beobachtbaren Marktpreisen.

Folgen bei Aktiven mit beobachtbaren Marktpreisen:

- In der Folgebewertung dürfen Aktiven mit einem beobachtbaren Marktpreis zum Bilanzstichtag bewertet werden.
- Im Anhang ist auf diese Bewertung hinzuweisen.
- Werden Aktiven zum Marktpreis am Bilanzstichtag bewertet, so ist eine Wertberichtigung zulasten der Erfolgsrechnung zulässig, um Schwankungen im Kursverlauf Rechnung zu tragen.

Mit «beobachtbarer Marktpreis» muss vorsichtig umgegangen werden. Ein beobachtbarer Marktpreis ist dann gegeben, sofern an jenem «Markt» eine

aufsichtsrechtliche Regulierung besteht. «Eurotax» bei Fahrzeugen würde einer Revision wahrscheinlich nicht standhalten.

Es ist nicht empfehlenswert, die Interpretation des beobachtbaren Marktpreises auszureizen, vor allem weil diese Wertsteigerungen keine betrieblich bedingte Herkunft aufweisen. ■

Arbeitgeber haftet bei sexueller Belästigung auch ausserhalb des Arbeitsplatzes

Das Kantonsgericht VD hatte einen Fall zu beurteilen, bei dem eine Mitarbeiterin auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geklagt hatte. Ein Vorgesetzter hatte unter anderem unerwünschte SMS verschickt und Annäherungsversuche unternommen.

Obwohl sich die Übergriffe ausserhalb des Unternehmens ereigneten und auch während der Freizeit, gilt dies als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Denn wenn die Arbeitsleistung für die belästigte Person durch die Belästigung

erschwert wird und der Täter ein Vorgesetzter oder Arbeitskollege ist und er und das Opfer bei der Arbeitsausführung eng zusammenarbeiten, gilt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und der Arbeitgeber muss eingreifen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in seinem Unternehmen sexuelle Belästigungen zu verhindern oder dafür zu sorgen, dass diese aufhören. (Quelle: Kantonsgericht VD) ■

Impressum

Punktgenau 
erscheint monatlich

Herausgeber



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

**info@imfeld-consulting.ch
www.imfeld-consulting.ch**

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