



Händler sind neu dem Geldwäscherei-Gesetz unterstellt

Am 1. Januar 2016 ist das revidierte Gesetz zur Geldwäscherei in Kraft getreten. Die wichtigste Neuerung ist, dass nicht mehr nur Finanzintermediäre wie Banken unter das Geldwäschereigesetz fallen, sondern auch Händler. Als Händler gelten gemäss Gesetz «natürliche und juristische Personen, die gewerblich mit Gütern handeln und dabei Bargeld entgegennehmen».

Falls ein Händler mehr als 100'000 Franken **Bargeld** entgegennimmt, muss er die im Gesetz beschriebenen Sorgfaltspflichten einhalten. Das bedeutet:

- Aufnahme der Personalien und Identifikation mit einem amtlichen Dokument wie Pass oder ID
- Feststellung der wirtschaftlich berechtigten Person bei einer juristischen Person
- Hintergrund und Zweck des Geschäftes hinterfragen und gegebenenfalls dokumentieren

- Sicherstellen, dass die Vermögenswerte weder aus einem Verbrechen noch aus einem qualifizierten Steuervergehen stammen oder der Verfügungsmacht krimineller Organisationen unterliegen
- Prozess zur Einschätzung des Risikos für Geldwäscherei definieren
- eine Revisionsstelle zur Überprüfung der Abläufe beauftragen.

Wird die Transaktion über eine Bank abgewickelt, entfallen die Sorgfaltspflichten.

Bei Aufspaltung in Ratenzahlungen gilt der Totalbetrag. ■

Umrechnungsverluste können nur bei tatsächlichem Verlust als Aufwand verbucht werden

Das Bundesgericht hat seinen Entscheid zur Behandlung von Umrechnungsverlusten von 2009 erneut bestätigt.

Es stellt klar, dass Umrechnungsverluste nur durch die Überführung von in einer Fremdwährung

geführten Büchern in Schweizer Franken entstehen. Diese Umrechnungsverluste stellen für das Unternehmen weder eine Entreicherung noch eine Bereicherung dar, welche aus einer konkreten Transaktion entstehen.

Daraus folgt, dass die Umrechnungsverluste, welche keine tatsächlich erlittenen Verluste darstellen, nicht als geschäftsmässig begründete Aufwendungen qualifiziert werden können. (Quelle: BGE 2C_768/2015 vom 31.08.15) ■

Was tun, wenn der kranke Mitarbeiter die vertrauensärztliche Untersuchung verweigert?

Verweigert ein Mitarbeiter bei Krankheit die vertrauensärztliche Untersuchung oder zögert er diese hinaus, sollte der Arbeitgeber ihn schriftlich ausdrücklich mahnen und gleichzeitig eine Frist für einen Termin bei einem Vertrauensarzt ansetzen. Lässt sich der Mitarbeiter trotz Abmahnung nicht untersuchen und bringt er auch keine

Beweise vor, die eine andere Beurteilung durch den Vertrauensarzt als ausgeschlossen erscheinen lassen, verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Lohnzahlung.

Die Verweigerung des Mitarbeiters zur Untersuchung beim Vertrauensarzt trotz Abmahnung kann zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitgebers berechtigen.

Es empfiehlt sich, dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen, dass seine Arbeitsunfähigkeit infolge Weigerung zur Konsultation des Vertrauensarztes nicht belegt ist und er sofort am Arbeitsplatz zu erscheinen hat. Bei Nichterscheinen gehe der Arbeitsgeber von einem ungerechtfertigten fristlosen Verlassen des Arbeitsplatzes aus, womit das Arbeitsverhältnis per sofort endet. ■

Nichtbezahlen der Rechnung ist kein Betrug

Ein Basler bestellte im Internet auf Rechnung einen teuren Drucker, ohne die Rechnung zu bezahlen. Das Strafgericht des Kantons Basel-Stadt verurteilte ihn wegen Betrugs zu einer bedingten Geldstrafe und einer Busse. Begründung: Er sei bei der Bestellung weder willens noch in der Lage gewesen, die Ware zu bezahlen. Dagegen wehrte sich der Be-

schuldigte erfolgreich und das Bundesgericht sprach ihn frei. Der Mann habe nicht arglistig gehandelt. Der Internetshop hingegen habe leichtfertig einen teuren Drucker auf Rechnung geliefert, ohne die Bonität des Kunden zu prüfen. (Quelle: BGE 6B_887/2015 vom 8. März 2016) ■

Zeugen nützen nichts bei verpass-ter Frist

Eine Beschwerde ist rechtzeitig eingereicht, wenn sie spätestens am letzten Tag der Frist der Post übergeben wird.

Trägt der Briefumschlag nicht den Poststempel des Tages des Beschwerdeablaufs, dann muss die Behörde nicht auf die Beschwerde eingehen. Auch wenn Zeugen bestätigen, dass der Brief am entscheidenden Tag in den Briefkasten geworfen wurde, gilt der Poststempel. (Quelle: BGE 9C_118/2016 vom 19.4.16) ■

Kein Anspruch auf Spesen bei Freistellung

Stellt der Arbeitnehmer einen Mitarbeiter frei, so braucht er ihm keine Spesen mehr zu bezahlen. Denn die Spesen fallen nicht mehr an, wenn der Mitarbeiter nicht mehr arbeitet.

Ausnahme: Wurde im Arbeitsvertrag eine Spesenentschädigung vereinbart, obwohl eigentlich gar keine Spesen anfallen, gelten diese Spesen als Lohnbestandteil und sind somit auch während einer Freistellung geschuldet. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitsvertrag eine Pauschale vorsieht, die höher ist als die jeweils anfallenden Spesen. Dann gilt derjenige Anteil, der die effektiven Auslagen übersteigt, als Lohn und muss bezahlt werden. ■

Erbverträge können lebenslang binden

Ein Erbvertrag kann die Beteiligten lebenslang binden. Dies ist wirksam und widerspricht nicht dem Verbot der übermässigen Bindung gemäss Bundesgericht. Es hatte folgenden Fall zu beurteilen:

Ein Ehepaar schloss 1978 einen Ehe- und Erbvertrag. Im Zeitpunkt des Todes des erstversterbenden Ehegatten sollte der überlebende Ehegatte das vorhandene Vermögen vollumfänglich erhalten soll und nach dem Tode des Zweitversterbenden sollte der **ganze Nachlass an die vier Kinder** als alleinige Erben fallen. Nach dem Ableben der Ehefrau im Jahre 1993 verfasste der Ehemann 1998 eine eigenhändige letztwillige Verfügung, in der er zwei Personen eine Liegen-

schaft vererbte, wogegen die Kinder klagten.

Das Bundesgericht gab ihnen Recht. Es begründete, dass das spätere Testament dem Erbvertrag widerspreche. Auch der Einwand der Beklagten, die testamentarisch vermachten Liegenschaften seien vom Erblasser erst nach dem Tod seiner Ehefrau erworben worden und damit nicht Teil des Nachlasses berücksichtigte das Bundesgericht nicht.
(Quelle: Bundesgericht 5A_686/2012 vom 12.11.2012) ■

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.