

überreicht von



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. ■

Anpassung des BVG-Mindestzinssatzes

Der Bundesrat hat beschlossen, den Mindestzinssatz von bisher 2% per 1. Januar 2012 auf 1.5% zu senken.

Der BVG-Zinssatz legt fest, zu welchem Satz die Vorsorgeguthaben der Versicherten in der 2. Säule mindestens verzinst werden müssen. Eine Senkung des Zinssatzes führt dazu, dass die Altersguthaben der Arbeitnehmer weniger stark wachsen.

AHV-Reform

Der Bundesrat hat die vom Parlament in der Sommersession 2011 verabschiedete Revision des AHV-Gesetzes und die entsprechenden Verordnungsänderungen auf den 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt. Die Neuregelungen betref-

fen primär den Bereich der Beiträge und die technische Durchführung der Versicherung von bestimmten Personengruppen. Relevant sind dabei folgende Massnahmen:

- Versicherte, die in der Schweiz arbeiten, aber nicht für einen in der Schweiz domilizierten Arbeitgeber tätig sind, waren bis jetzt privilegiert. Sie konnten ihre Beiträge wie Selbständigerwerbende bezahlen und somit von der sinkenden Beitragsskala profitieren. Neu gelten für sie die gleichen Beitragssätze wie für die anderen Arbeitnehmenden.
- Der Höchstbetrag für Nichterwerbstätige, der seit 1975 Fr. 8'400 pro Jahr beträgt, wird neu auf das 50-fache des Mindestbetrags limitiert, was zurzeit Fr. 19'350 ergibt. Da der Mindestbeitrag in der Vergangenheit regelmässig angepasst wurde, der Maximalbetrag aber nicht, hatte sich das Verhältnis der beiden Eckwerte verschoben. Den Höchstbeitrag bezahlen Personen, deren Vermögen - unter Einschluss der kapitalisierten Rentenleistungen - bei Fr. 8.3 Mio oder darüber liegt.
- Die Durchführung der

AHV wird dadurch erleichtert, dass neu alle Frühpensionierten bei der bisherigen Ausgleichskasse angeschlossen bleiben, und nicht mehr zur kantonalen Ausgleichskasse wechseln müssen, wie es heute vorkommen kann.

Die erste Etappe der laufenden AHV-Reform ist damit abgeschlossen.



Verlängerung der Bezugsdauer für Kurzarbeits- entschädigung

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 schwie-

rigen Umfeld des starken Schweizer Frankens 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. ■

Konventionalstrafe von Fr. 100'000 bei Konkurrenzverbot durchsetzbar

Das Bundesgericht hatte über einen Fall zu entscheiden, bei dem auf Grund eines vertraglich vereinbarten Konkurrenzverbots eine Konventionalstrafe von Fr. 100'000 eingeklagt wurde. Das Gericht hatte dabei die Angemessenheit bzw. Höhe der Strafe zu beurteilen. In diesem Fall ging es um einen Unternehmensberater in Personalfragen, der sich nach einer Anstellung selbständig gemacht hatte. Die Konventionalstrafe von Fr. 100'000 entsprach ungefähr der Höhe von acht Monatslöhnen und dem Betrag, den der Berater bei seiner früheren Arbeitgeberin in drei Monaten erwirtschaftete. Das Bundesgericht hat die Konventionalstrafe nicht als übermässig beurteilt und entsprechend gutgeheissen. (Quelle: BGE 4A_107/2 vom 25.8.2011) ■



Papierloser Schuldbrief ab 2012

Mit den Änderungen im Immobiliarsachenrecht per 1.1.2012 gibt es nur noch zwei Grundpfandrechtsarten: den Schuldbrief und die Grundpfandverschreibung, wobei der Schuldbrief entweder (wie bisher) als Papier-Schuldbrief oder (neu) als Register-Schuldbrief ausgestaltet werden kann. Die Gültigkeit wird als Grundpfandrechtsart aufgehoben.

Beim Register-Schuldbrief wird kein Wertpapier mehr ausgestellt. Er wird auf den Namen des Gläubigers oder des Grundeigentümers (Eigentümer-Schuldbrief) ausgestellt (neu Art. 857 Abs. 2 ZGB). Massgebend für das Gläubigerrecht ist der Eintrag im Grundbuch. Die Übertragung des Register-Schuldbriefs erfolgt durch Eintragung des neuen Gläubigers auf Grund einer schriftlichen Erklärung des bisherigen Gläubigers.

Ein bisheriger Papier-Schuldbrief kann beim Grundbuchamt auf schriftliches Gesuch des Schuldbrief-Berechtigten in einem Register-Schuldbrief umgewandelt werden, wobei der Schuldbrief zur Entkräftung vorgelegt werden muss.

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



Änderungen im Bauhandwerkerpfandrecht

Mit der Teilrevision des Sachenrechts per 1.1.2012 wurde auch eine Erweiterung des Bauhandwerkerpfandrechts zu Lasten der Grundeigentümer beschlossen.

Neu umfasst das Bauhandwerkerpfandrecht auch Arbeiten, die durch den Mieter oder Pächter angeordnet wurden, sofern für diese Arbeiten die mündliche oder schriftliche Zustimmung des Grundeigentümers vorliegt.

Die neue Regelung sieht weiter vor, dass nicht nur Anspruch auf Errichtung eines gesetzlichen Pfandrechts hat, wer "zu Bauten oder zu anderen Werken auf einem Grundstück Material und Arbeit oder Arbeit allein" geliefert hat, sondern auch, wer "**zu Abbrucharbeiten, zum Gerüstbau, zur Baugrubensicherung** oder dergleichen Material und Arbeit oder Arbeit allein geleistet hat".

Zudem wurde die **Eintragsfrist des Baupfandrechts von drei auf vier Monate verlängert**, um dem Zeitbedarf der Handwerker Rechnung zu tragen. Es bleibt jedoch dabei, dass die Eintragung im Grundbuch bis zum Ab-

lauf der Frist zu erfolgen hat, was auch voraussetzt, dass die Pfandsumme bis dahin gerichtlich festgestellt oder vom Grundeigentümer anerkannt sein muss.

"Schnuppern" auch ohne Arbeitsbewilligung erlaubt

Der Geschäftsführer eines Zürcher Restaurants hat einen Asylbewerber ohne Bewilligung während drei Stunden, d.h. zweimal über Mittag während 90 Minuten probeweise und unentgeltlich arbeiten lassen, 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 Oberstaatsanwaltschaft nun ebenfalls entschieden, dass sich der Leiter des Lokals nicht strafbar gemacht hat. Die Richter in Lausanne erinnern 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. Gleichzeitig müssen sie aber zu deren Finanzierung beitragen. Der Bundesrat hat die entsprechende Familienzulagenverordnung angepasst. Bis zum Inkrafttreten dieser Revision müssen alle Selbständigerwerbenden einer Familienausgleichskasse angeschlossen sein. Ab dem 1. Januar 2013 müssen sie Beiträge auf ihrem Erwerbseinkommen 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 es 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 Mitar-

beitende 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 Infrastrukturanschlüsse auf. Dem Mieter wird 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 reduzierten 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 in einen Rohbaumietvertrag umzuändern. Dabei wird das aus-

gebaute Mietobjekt als „im Rohbauzustand“ bezeichnet. So löst der Vermieter Mehrkosten zulasten des Mieters aus, denn dieser wäre jetzt für Unterhalt und Reparaturen an den Einrichtungen verantwortlich.

Aus diesem Grund sollten Wechsel auf Rohbaumietverträge abgelehnt und bereits akzeptierte Wechsel angefochten werden. Echte Rohbaumieten sollten nur dann in Betracht gezogen werden, wenn die für den Geschäftsmieter verbundenen zusätzlichen Risiken für Zusatzinvestitionen und Unterhalt adäquat kompensiert werden.

Eigentumswechsel unter Ehegatten, Grundstückgewinnsteuer; Steueraufschub

Wenn ein Ehegatte beim Erwerb und Neubau eines Grundstücks (Art. 655 Abs. 2 ZGB) vom anderen Ehegatten unentgeltlich finanziell unterstützt wurde und er diesen für seine „Hilfe“ mit der Hälfte des Miteigentums abfindet, liegt gemäss Bundesgericht ein „Eigentumswechsel unter Ehegatten“ im Sinne von Art. 12 Abs. 3 Steuerharmonisierungsgesetz vor. In diesem Fall begründet die hälftige Übertragung des Grundstücks zu Miteigentum keine Steuerpflicht (Grundstücksgewinnsteuer), sondern gewährt einen Steueraufschub.

Das Bundesgericht entschied so, auch wenn keine Auflösung der Ehegemeinschaft vorlag und

auch kein Güterstandswechsel vorgenommen wurde. Das Gericht begründete den Entscheid damit, dass durch diesen Eigentumswechsel lediglich die finanzielle Situation der Ehegatten bereinigt wurde und diese Bereinigung nicht durch steuerliche Zugriffe erschwert werden sollte. Da beide Ehegatten im Übrigen gemäss Art. 12 Abs. 3 lit. b StHG zugestimmt hätten, stehe der Gewährung des Steueraufschubs nichts im Wege. (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 dann, wenn das Unternehmen Geschäften in verschiedenen Kantonen unterhält.

Gesamt-schweizerisch 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 lohn-mässig 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

backup

erscheint monatlich

Herausgeber

Credor Holding AG

Railcenter

Säntisstr. 2

CH-9500 Wil

Telefon: 071 914 71 71

Telefax: 071 914 71 79

E-Mail: info@credor.ch

Internet: www.credor.ch

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