

# Änderungen und Gleichbleibendes 2012

## Sozialversicherungen

### Lohnabzüge:

Für das Jahr 2012 ergeben sich keine Änderungen bei den Beitragssätzen an die AHV/IV/EO und an die ALV. Bei den Beiträgen an die Unfallversicherung/SUVA können sich betriebsindividuelle Änderungen der Beitragssätze ergeben. Diese Änderungen werden Ihnen von den entsprechenden Versicherungen schriftlich mitgeteilt.

AHV / IV / EO / ALV	2011	2012
AHV/IV/EO	10.30%	<b>10.30%</b>
ALV	2.20%	<b>2.20%</b>
<b>Total</b>	<b>12.50%</b>	<b>12.50%</b>
Arbeitnehmerbeiträge	6.25%	<b>6.25%</b>
Solidaritätsbeitrag		
Ab CHF 126'000.-- – max. CHF 315'000.--	1.00%	<b>1.00%</b>
AVH-Freibetrag für Rentner	16'800.--	<b>16'800.--</b>
AHV-Freibetrag für Nebenerwerb	2'300.--	<b>2'300.--</b>

### Selbständigerwerbende

Keine Änderungen auf das Jahr 2012 ergeben sich für die Mindestbeiträge und die sinkende Skala der AHV/IV/EO Beiträge für Selbständigerwerbende:

	2011	2012
Untergrenze Beitragsskala	9'300.--	<b>9'300.--</b>
Obergrenze Beitragsskala	55'700.--	<b>55'700.--</b>
AHV/IV/EO Mindestbeitrag	475.--	<b>475.--</b>

### Beiträge der Arbeitnehmenden ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber

Ab 01.01.2012 schulden Personen ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber die Beiträge nicht mehr wie Selbständigerwerbende, sondern wie Arbeitgeber (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil). Die sinkende Skala ist nicht mehr anwendbar. Hinzu kommen noch Verwaltungskostenbeiträge.

### Beiträge der Nichterwerbstätigen

Der Höchstbetrag für Nichterwerbstätige wird neu ab 01.01.2012 auf CHF 23'750.-- festgesetzt. Dies entspricht einem Vermögen inkl. kapitalisiertem Renteneinkommen von CHF 8.3 Mio.

Vorzeitig pensionierte Nichterwerbstätige bleiben ab dem 58. Altersjahr bei der bisher zuständigen Ausgleichskasse angeschlossen. Diese Ausgleichskasse ist auch zuständig für den Beitragsbezug der nichterwerbstätigen Ehegatten.

Nichterwerbstätige Ehefrauen und Ehemänner sind von der Beitragspflicht befreit, sofern der Ehegatte bei der AHV als Erwerbstätiger gilt mindestens CHF 951.-- (d.h. den doppelten Mindestbeitrag) pro Kalenderjahr entrichtet. Diese Regel gilt neu auch uneingeschränkt, wenn der erwerbstätige Teil das ordentliche Rentenalter (Frauen 64. und Männer 65. Altersjahr) erreicht hat. Sie findet auch Anwendung auf eingetragene Partnerschaften.

Nichterwerbstätige Studierende schulden nur noch bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie das 25. Altersjahr vollenden, generell den Mindestbeitrag. Danach gelten für sie die ordentlichen Regeln für Nichterwerbstätige (Beitragsbemessung auf Vermögen und Renteneinkommen).

### Kinderzulagen

Die Kinderzulagen im Kanton Wallis betragen CHF 275.-- pro Monat für jedes Kind bis 16 Jahre und die Ausbildungszulage CHF 425.-- pro Monat für Kinder von 16 bis 25 Jahre, falls das Kind in einer Ausbildung ist.

Die Geburts- und Adoptionszulage beträgt CHF 2'000.-- pro Kind (CHF 3'000.-- pro Kind bei Mehrlingsgeburt/-adoption).

## Renten / Grenzwerte 2. Säule / Steuerabzüge 3. Säule

Die AHV-Renten bleiben gleich wie im Vorjahr. Die maximal möglichen Einzahlungen bei der 3. Säule werden ebenfalls nicht erhöht.

	2011		2012	
<b>AHV</b>	Minimalrente	Höchstrente	<b>Minimalrente</b>	<b>Höchstrente</b>
Einfache Altersrente	1'160.--	2'320.--	<b>1'160.--</b>	<b>2'320.--</b>
Altersrente für Ehepaare zusammen	1'740.--	3'480.--	<b>1'740.--</b>	<b>3'480.--</b>
Witwenrente	928.--	1'856.--	<b>928.--</b>	<b>1'856.--</b>
<b>2. Säule</b>	Mindestlohn	Höchstlohn	<b>Mindestlohn</b>	<b>Höchstlohn</b>
Maximal massgebender Lohn		83'520.--		<b>83'520.--</b>
Koordinationsabzug		24'360.--		<b>24'360.--</b>
Koordinierter Lohn	3'480.--	59'160.--	<b>3'480.--</b>	<b>59'160.--</b>
Eintrittsschwelle		20'880.--		<b>20'880.--</b>
<b>3. Säule (3a)</b>		Abzug		<b>Abzug</b>
Max. Steuerabzug neben 2. Säule		6'682.--		<b>6'682.--</b>
Max. Steuerabzug Selbständige				
20% vom Einkommen max		33'408.--		<b>33'408.--</b>

## Naturallöhne

Die Ansätze für Naturalbezüge sind gegenüber dem Vorjahr unverändert.

	2011		2012	
Naturallöhne	CHF pro Tag	CHF pro Monat	<b>CHF pro Tag</b>	<b>CHF pro Monat</b>
Frühstück	3.50	105.--	<b>3.50</b>	<b>105.--</b>
Mittagessen	10.--	300.--	<b>10.--</b>	<b>300.--</b>
Abendessen	8.--	240.--	<b>8.--</b>	<b>240.--</b>
Total Verpflegung	21.50	645.--	<b>21.50</b>	<b>645.--</b>
Unterkunft	11.50	345.--	<b>11.50</b>	<b>345.--</b>
Total Unterkunft/Verpflegung	33.00	990.--	<b>33.00</b>	<b>990.--</b>

## Änderungen L-GAV

### Allgemeines

Der L-GAV 2010 hat verschiedene Neuerungen gebracht wie die der Überstundenregelung oder der Ausweitung des Saisonprivilegs auf Ganzjahresbetriebe, die auch von der erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit von 43,5 Stunden profitieren können. Diese Regelungen werden in der Praxis nun schon über ein Jahr angewandt. Nachdem die Löhne bei der Neuverhandlung des L-GAV auf dem Stand 2009 bis Ende dieses Jahres eingefroren wurden, tritt nun auf den **1. Januar 2012 der zweite Teil der Neuerungen in Kraft, das neue Lohnsystem.**

Die Lohnklassen orientieren sich neu ausschliesslich an der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und nicht mehr an Dienstjahren oder Kaderfunktionen. Der Wechsel in die nächsthöhere Lohnstufe ist für Mitarbeitende künftig also nur noch über Aus- und Weiterbildung möglich. Neuerungen gibt es zudem im Bereich 13. Monatslohn, **ab 2012 haben alle Mitarbeitenden ab dem ersten Tag Anspruch auf den vollen Dreizehnten.**

Alle Arbeitgeber und Mitarbeitenden in gastgewerblichen Betrieben unterstehen dem L-GAV und somit den neuen Regelungen der Mindestlöhne. Das Lohnsystem wird wie bis anhin im (schriftlichen) individuellen Arbeitsvertrag festgelegt. Grundsätzlich ist jedes Lohnsystem zulässig: Festlohn, Umsatzlohn oder Kombinationen davon.

Das neue Lohnsystem tritt auf den 1. Januar 2012 respektive auf die Sommersaison 2012 in Kraft. Es gilt also für bestehende Arbeitsverhältnisse in Jahresbetrieben, für unbefristete Arbeitsverhältnisse in Saisonbetrieben und für sämtliche Arbeitsverhältnisse mit Arbeitsbeginn ab Januar 2012. Nur für bereits bestehende befristete Saisonarbeitsverhältnisse werden die neuen Regelungen erst ab Sommersaison 2012 gelten.

Bis Ende 2011 gelten die Mindestlöhne des Jahres 2009. Die Neuerungen treten erst auf den 1. Januar respektive die Sommersaison 2012 in Kraft. Der Mitarbeitende hat jeden Monat, unabhängig vom Lohnsystem, Anspruch auf den Mindestlohn nach L-GAV. Zur Berechnung des Mindestlohnes dürfen die Löhne mehrerer Monate nicht zusammengerechnet werden. Falls der Mitarbeitende den Mindestlohn nach L-GAV in einem Monat nicht erreicht, beispielsweise mit einem Umsatzlohn, muss dieser bis zur Höhe des Mindestlohnes aufgezahlt werden. Dies gilt anteilmässig auch für Teilzeitmitarbeitende oder Mitarbeitende im Stundenlohn. Diese haben im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit dieselben Rechte und Pflichten wie Vollzeitmitarbeitende. Die Sozialpartner des Gastgewerbes haben mit dem neuen Lohnsystem einen Schwerpunkt zugunsten der Bildung in der Branche gesetzt; diese wird umfassend gefördert. Aus diesem Grund werden Weiterbildungskosten durch die Vollzugskostenbeiträge mitfinanziert, bildungsbedingte Absenzen werden den Arbeitgebern entschädigt und anfallende Gebühren übernommen.

Die Lohnstufen werden im neuen System von heute insgesamt neun auf sechs reduziert und orientieren sich ausschliesslich an der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Keine Rolle mehr spielen also die Berufserfahrung oder eine Kaderfunktion eines Mitarbeitenden.

### Die Mindestlöhne ab 2012 im Überblick

Mindestlohnansätze für Vollzeitmitarbeitende, die das 18. Altersjahr vollendet haben.

<b>Lohnstufe I</b> Mitarbeiter ohne Berufslehre Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	CHF 3'400.-- CHF 3'600.--
<b>Lohnstufe II</b> Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundausbildung mit eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	CHF 3'700.--
<b>Lohnstufe III</b> Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	CHF 4'100.-- CHF 4'100.--
<b>Lohnstufe IV</b> Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 lit. A Berufsbildungsgesetz BBG Praktikanten von in der Schweiz domizilierten gastgewerblichen Fachschulen	CHF 4'800.-- CHF 2'168.--

Unabhängig vom Alter gelten für Lernende, die eine berufliche Grundbildung gemäss Berufsbildungsgesetz absolvieren, die Mindestlöhne der Lehrlingsvereinbarung (Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung der Lernenden im Gastgewerbe).

Praktikanten haben einen Mindestlohn gemäss Art. 11 L-GAV zugute. Dieser gilt ausschliesslich für Absolventen von in der Schweiz domizilierten gastgewerblichen Fachschulen. Die Lohnreduktion während der Einführungszeit kann für Lernende und Praktikanten nicht beansprucht werden, diese gilt nur für Mitarbeitende der Stufe I.

### Ausnahmen

Bei der Unterstellung unter das Mindestlohnsystem gibt es mehrere neu eingeführte Ausnahmen, welche gesamtschweizerisch für alle Betriebe gelten, sowie Reduktionsmöglichkeiten bei neu eintretenden Mitarbeitenden der Lohnstufe I.

**In den IHG-Regionen entfällt ab 2012 hingegen die Reduktionsmöglichkeit für Löhne von Mitarbeitenden, die keine qualifizierte Berufsarbeit leisten (bisherige Lohnstufe Ia).**

### Nicht unterstellte Mitarbeitende

Ab 2012 sind folgende Mitarbeitende dem Mindestlohnsystem nicht unterstellt:

- Mitarbeitende, welche das 18. Altersjahr noch nicht erreicht haben. Aus diesem Grund entfällt auch die bisherige Reduktionsmöglichkeit von 20 Prozent, die bis Ende 2011 für Mitarbeitende bis zur Vollendung des 17. Altersjahres angewandt werden kann.
- Mitarbeitende über 18 Jahre, die an einer schweizerischen Bildungseinrichtung immatrikuliert sind und dort eine Vollzeitausbildung absolvieren, also beispielsweise Studierende, die in den Semesterferien oder an freien Tagen arbeiten. Für diese Reduktionsmöglichkeit besteht keine Alterslimite, sie gilt aber nur für schweizerische und nicht für ausländische Bildungseinrichtungen und die Ausbildung muss in Vollzeit absolviert werden.
- Mitarbeitende über 18 Jahre, die vermindert leistungsfähig sind und die an staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen teilnehmen.

Die Löhne der Praktikanten unterstehen Art. 11 L-GAV und diejenigen der Lernenden der Lehrlingsvereinbarung.

### Lohnreduktion während Einführungszeit

**Bei jedem Stellenantritt kann während einer Einführungszeit von maximal 6 Monaten der Mindestlohn aller Mitarbeitenden, die nach Stufe I entlohnt werden, in einem schriftlichen Arbeitsvertrag tiefer vereinbart werden. Die Reduktion beträgt für das Jahr 2012 maximal 10 Prozent bzw. maximal 8 Prozent ab dem Jahr 2013.**

Die Reduktion gilt für alle Mitarbeitenden der Lohnstufe I, unabhängig davon, ob sie die Progresso-Ausbildung absolviert haben oder nicht. Nicht zulässig ist diese Lohnreduktion bei einem Stellenantritt beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb, wenn der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen weniger als 2 Jahre beträgt. Das heisst, **eine Reduktion für Mitarbeitende, die traditionelle befristete Saisonarbeitsverträge haben, ist ab der zweiten Saison nicht mehr zulässig.**

## **Der 13. Monatslohn ab 2012**

### **Anspruch**

Ab dem 1. Januar 2012, und nicht erst ab Sommersaison 2012, tritt die neue Regelung über den 13. Monatslohn in Kraft. Jeder Mitarbeitende hat ab Beginn des Anstellungsverhältnisses Anspruch auf den vollen 13. Monatslohn, dieser wird nicht mehr nach Anstellungsdauer gestaffelt. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr besteht ein anteilmässiger Anspruch. Erfolgt die Auszahlung jeweils Ende Monat oder zusammen mit dem Stundenlohn, beträgt die Entschädigung 8,33 Prozent des monatlichen Bruttolohnes. Die Auszahlung ist spätestens im Dezember vorzunehmen; eine monatliche oder mehrmals jährliche anteilmässige Auszahlung ist zulässig. Im Auszahlungsmoment muss der 13. Monatslohn auf der Lohnabrechnung explizit ausgewiesen werden, insbesondere bei einer monatlichen Auszahlung ist dies unerlässlich.

### **Berechnungsgrundlagen**

Für die Bemessung des 13. Monatslohnes wird vom durchschnittlichen Monatslohn des Bemessungszeitraumes ausgegangen. Der Anspruch besteht auch während Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militär und ist durch die Taggeldversicherungen abzudecken.

Wenn Überstunden regelmässig abgegolten werden, wie dies nach L-GAV 2010 möglich ist, so ist der Überstundenlohn ebenfalls in die Berechnung miteinzubeziehen.

Auch eine Beteiligung am Betriebsergebnis gehört zum Bruttolohn und ist bei der Berechnung des 13. Monatslohnes grundsätzlich mitzuberücksichtigen, sofern nichts Abweichendes vereinbart wurde. Bei einer prozentualen Beteiligung am Betriebsergebnis ist es daher empfehlenswert, die Beteiligung unter Einschluss des 13. Monatslohnes festzulegen und dies klar ersichtlich auszuweisen.

Werden am Ende des Arbeitsverhältnisses Ferien, Feiertage oder Ruhetage ausbezahlt, dann ist darauf der 13. Monatslohn geschuldet, und zwar zum Satz im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **Ausnahmen vom Anspruch**

Der Anspruch auf den vollen 13. Monatslohn entfällt, wenn der Arbeitsvertrag in der Probezeit wieder aufgelöst wird. Wird das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit weitergeführt, besteht der Anspruch auf den 13. Monatslohn rückwirkend ab Beginn des Arbeitsvertrages. Aus diesem Grund wird empfohlen, in der Probezeit den 13. Monatslohn nicht monatlich anteilmässig auszuzahlen. Es kann hingegen Sinn machen, die längste gesetzlich mögliche Probezeitdauer von drei Monaten zu vereinbaren oder im Zweifelsfall auf diese Dauer zu verlängern. Aber Achtung: Dies bedeutet, dass auch der Mitarbeitende die kürzeren Kündigungsfristen der Probezeit in Anspruch nehmen kann.

## **Immobiliarsachenrecht**

Per 1. Januar 2012 wird das neue Immobiliarsachenrecht in Kraft gesetzt. Dabei werden neben der Einführung des papierlosen Schuldbriefes und weiteren Änderungen im Zivilgesetzbuch die vollständig revidierte Grundbuchverordnung sowie die neue Verordnung über die elektronische öffentliche Beurkundung in Kraft treten.

### **Einleitung**

Mit der Schaffung des papierlosen Schuldbriefes und der Neugestaltung der Grundbuchverordnung wird ein zeitgemässes Instrument geschaffen, welches den Anforderungen des modernen Rechtsverkehrs entspricht. Neben diesen Neuerungen enthält die Revision aber auch Änderungen im Miteigentum, bei den übermässigen Immissionen, den Dienstbarkeiten und dem Bauhandwerkerpfandrecht. Die Änderungen treten per 1. Januar 2012 in Kraft.

### **Register-Schuldbrief**

Die Verbreitung von Schuldbriefen ist enorm. So bestehen in der Schweiz rund 2.5 Millionen Schuldbriefe, welchen Hypothekarforderungen in der Höhe von rund CHF 700 Milliarden gegenüberstehen. Die Auswirkungen der gesetzlichen Neuerungen dürften deshalb grosse Tragweite haben.

In der Gesetzesrevision sind nur noch zwei Grundpfandrechtsarten vorgesehen – der Schuldbrief und die Grundpfandverschreibung (neu Art. 793 Abs. 1 ZGB). Dabei kann der Schuldbrief entweder gemäss bisheriger Praxis als Papier-Schuldbrief oder neu auch als Register-Schuldbrief ausgestaltet sein (neu Art. 843 ZGB).

Der Register-Schuldbrief wird durch Eintragung ins Grundbuch errichtet. Ein Wertpapier wird nicht mehr ausgestellt. Auch die Übertragung und Verpfändung des Register-Schuldbriefes erfolgt ausschliesslich durch Eintragung ins Grundbuch. Galt bisher für den Schuldbrief die Vermutung der Novation, so gilt neu für beide Arten von Schuldbriefen, dass die Schuldbriefforderung zusätzlich zu der zu sichernden Forderung besteht. Anderslautende Vereinbarungen bleiben aber möglich. Die früheren Probleme, welche beispielsweise beim Verlust eines Schuldbriefes aufgetreten waren, erübrigen sich damit.

Die Kosten für die Ausfertigung, die sichere Aufbewahrung, sowie für die Übermittlung des Wertpapiers zwischen Grundbuchamt, Notariat und Bank entfallen.

Eine Umwandlung des bisherigen Papier-Schuldbriefes ist möglich und kann nach Inkraftsetzung des Gesetzes (ab 1. Januar 2012) mittels schriftlichen Gesuchs an das Grundbuchamt vorgenommen werden. Dabei ist der Schuldbrief zur Entkräftung ebenfalls beizulegen. Mit der Umwandlung wird der bestehende Rang des Papier-Schuldbriefes beibehalten, jedoch gelten ab diesem Zeitpunkt die Bestimmungen des Register-Schuldbriefes. Derzeitig wurde die

Gebührenordnung allerdings noch nicht definitiv festgesetzt, sodass eine Aussage über die damit zusammenhängenden Kosten derzeit noch nicht möglich ist.

### **Grundbuchverordnung – aktuelles und zeitgemässes Bodeninformationssystem**

Die Revision des Immobiliarsachenrechts führte zur vollständigen Überarbeitung der Grundbuchverordnung. Das Ziel war, ein zeitgemässes Bodeninformationssystem auszugestalten. Dieses Ziel soll unter anderem mit einer «Entrümpelungspflicht» erreicht werden. So müssen bei einer Teilung eines Grundstücks oder bei einer Vereinigung von Grundstücken alle Dienstbarkeiten, Vormerkungen und Anmerkungen bereinigt werden (Art. 974a und 974b nZGB). Auch der Kanton kann weitere Bereinigungsverfahren anordnen. Im Weiteren wurde ein erleichtertes Verfahren eingeführt, in welchem Einträge, deren rechtliche Bedeutung verloren ging, gelöscht werden können.

Neue öffentlichrechtliche Eigentumsbeschränkungen müssen im Grundbuch angemerkt werden (Art. 962 nZGB). Bereits bestehende öffentlich-rechtliche Grundlasten und gesetzliche Pfandrechte des Kantonalen Rechts können ohne Eintragung noch 10 Jahre ab Inkrafttreten des Gesetzes entgegengehalten werden (neuer Art. 44 Abs. 3 Schlusstitel).

### **Verordnung über elektronische Beurkundung**

Urkundspersonen können durch die Kantone neu ermächtigt werden, auch eine elektronische Ausfertigung der von ihnen errichteten öffentlichen Urkunden zu erstellen. Auch soll eine elektronische Beglaubigung von elektronischen Kopien mit den Originaldokumenten resp. die Beglaubigung der Echtheit von Unterschriften möglich werden. Auch diese Neuerung unterliegt jedoch der kantonalen Zustimmung resp. Einführung. Die Urkundspersonen sind dabei zur Verwendung einer qualifizierten elektronischen Signatur verpflichtet.

### **Bauhandwerkerpfandrecht**

Die Rechtssicherheit des Bauhandwerkerpfandrechts wird erhöht und ausgeweitet. Neben Forderungen von Handwerkern und Unternehmern, die für Bauten oder andere Werke Material und Arbeit oder Arbeit alleine geliefert haben, kann neu auch für Abbrucharbeiten, Gerüstbau, Baugrubensicherung oder ähnliches das Bauhandwerkerpfandrecht errichtet werden (neu Art. 837 Abs. 1 Ziff.

3 ZGB). Die bisherige Frist von 3 Monaten nach Vollendung der Arbeit wird neu auf 4 Monate angehoben (Art. 839 Abs. 2 nZGB). Für öffentlichrechtliches Verwaltungsvermögen sind nach wie vor keine Pfandrechte möglich. Neu haftet der Eigentümer (z.B. Bund Kanton oder Gemeinde) jedoch wie ein einfacher Bürge.

Schon bisher durch das Gericht zugelassen, aber neu gesetzlich und präziser gefasst, ist die Auslösung von Bauhandwerkerpfandrechten, wenn Dritte Arbeiten in Auftrag geben. Hier hat inskünftig der Bauhandwerker nur einen Anspruch auf das Bauhandwerkerpfandrecht, wenn der Grundeigentümer den Arbeiten zugestimmt hat (auch bei Miet- und Pachtverhältnissen). Dem Subunternehmer steht demgemäss neben seinem Auftraggeber ein gesetzlicher Pfandrechtsanspruch zu, sofern eben die Zustimmung des Grundeigentümers erfolgt ist.

### **Nachbarrecht**

Viele Nachbarstreitigkeiten sind im Grenzbereich, bei Lärm- und Geruchsmissionen oder dem Entzug der Besonnung oder Tageslicht zu finden. Hier wird das geltende Gesetz leicht angepasst, was von den Gerichten bereits vorgezeigt wurde. Die verbotenen Überschreitungen des Eigentumsrechts werden ausführlicher definiert. Es werden neu Luftverunreinigungen, übler Geruch, Lärm, Schall, Erschütterungen, Strahlung und der Entzug von Besonnung oder Tageslicht geregelt (n Art. 679 ZGB).

### **Miteigentum**

Beim Miteigentum konnten bisher die Eigentümer eine von den gesetzlichen Bestimmungen abweichende Nutzungs- und Verwaltungsordnung nur im Einverständnis sämtlicher Miteigentümer vereinbaren. Neu soll jedoch eine abweichende Regelung innerhalb einer Nutzungs- und Verwaltungsordnung mittels Mehrheitsentscheid möglich sein. Eine Änderung von Bestimmungen der Nutzungs- und Verwaltungsordnung über die Zuteilung ausschliesslicher Nutzungsrechte bedarf jedoch die Zustimmung der direkt betroffenen Miteigentümer (nArt. 647 ZGB). Die Aufhebung des Miteigentums kann neu auf bis zu 50 (statt wie bisher 30) Jahre durch schriftliche Vereinbarung ausgeschlossen werden (nArt. 650 Abs. 2 ZGB).

### **Formerfordernisse Grundpfandrechte und Dienstbarkeiten**

Im Bereich der Grundpfandrechte und Dienstbarkeiten ändern die Formerfordernisse grundlegend. So besteht inskünftig für alle Arten von Baurechten (nArt. 779a ZGB) sowie für Grunddienstbarkeiten (nArt. 732 ZGB) und Grundpfandrechte (nArt. 793 Abs. 1 ZGB und nArt. 799 Abs. 2 ZGB) die Pflicht zur öffentlichen Beurkundung.

## **Handlungsbedarf beim Kapitaleinlageprinzip**

Seit dem 1. Januar 2011 sind mit dem Wechsel zum Kapitaleinlageprinzip nur noch jene Ausschüttungen von privat gehaltenen Gesellschaften an ihre Aktionäre steuerbar, die keine Rückzahlung von Kapitaleinlagen darstellen. Rückzahlungen von Einlagen, Aufgeldern (Agio) und Zuschüssen bzw. Reserven aus Kapitaleinlagen unterliegen neu weder der Einkommens- noch der Verrechnungssteuer.

**Die Frist zur Anmeldung von Kapitaleinlagen, welche in der Zeitspanne vom 1.1.1997 bis 31.12.2010 gebildet wurden, läuft 30 Tage nach Genehmigung der Jahresrechnung 2011 bzw. 2010/2011 durch die Generalversammlung ab**

## Anhebung der Schwellenwerte zur Bestimmung der Revisionsart

Das Parlament hat am 17. Juni 2011 eine Änderung am seit dem Jahr 2008 geltenden Revisionsrecht beschlossen. Die Schwellenwerte für die ordentliche Revision werden ab dem Geschäftsjahr 2012 wesentlich erhöht. Dies hat zur Folge, dass eine bedeutende Anzahl Unternehmungen, welche heute ordentlich zu prüfen sind, in Zukunft eingeschränkt geprüft werden können.

Die bisher geltenden Schwellenwerte für die ordentliche Revision: Bilanzsumme von CHF 10 Mio., Umsatzerlös von CHF 20 Mio. und 50 Vollzeitstellen werden ab 1.1.2012 (bzw. dem Geschäftsjahr, welches nach Inkrafttreten beginnt) wie folgt erhöht: Bilanzsumme von CHF 20 Mio., Umsatzerlös von CHF 40 Mio. und 250 Vollzeitstellen (Art. 727 Abs. 1 Ziff. 2 OR). Die ordentliche Prüfung ist durchzuführen, wenn zwei der drei Schwellenwerte in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren überschritten werden.

Für die Beurteilung, ob die Schwellenwerte überschritten wurden, ist neu das Berichts- und das Vorjahr beizuziehen. Für das Geschäftsjahr 2012 sind dies die Jahre 2012 (Berichtsjahr) und 2011 (Vorjahr), sofern das Geschäftsjahr mit dem Kalenderjahr endet. In diesem Fall ist das Jahr 2011 (Revision im Frühjahr 2012) noch nach bisherigem Revisionsrecht zu prüfen und das Geschäftsjahr 2012 (Revision im Frühjahr 2013) nach neuem Revisionsrecht.

Neben Publikumsgesellschaften müssen auch Gesellschaften, die zur Erstellung einer Konzernrechnung verpflichtet sind, die Bücher ordentlich prüfen lassen.