

überreicht von



## Ungerechtfertigte Betreibungen können einfacher gelöscht werden

Wer zu Unrecht betrieben wird, kann sich künftig einfacher zur Wehr setzen. Das Bundesgericht hat seine Praxis hierzu geändert.

Das Schuldbetreibungs- und Konkursrecht erlaubt die Einleitung einer Betreibung gegen eine Person, ohne dass das Bestehen der fraglichen Forderung nachgewiesen werden muss. Es ist deshalb möglich, dass jemand infolge einer ungerechtfertigten Betreibung einen Eintrag im Betreibungsregister erhält.

Die Löschung eines Eintrags im Betreibungsregister ist für den Betroffenen mühsam:

Er muss eine Klage auf sofortige Feststellung des Nichtbestands der Forderung einreichen. Diese Feststellungsklage ist derzeit allerdings nur unter bestimmten Bedingungen zugelassen: So muss der Betroffene zum Beispiel nachweisen, dass er durch die Betreibung wirtschaftlich eingeschränkt wird.

Das Bundesgericht hat nun entschieden, dass diese Einschränkungen der Feststellungsklage aufgehoben sind. Es erlaubt fortan jedem Betriebenen, sich ge-

gen einen Registereintrag gerichtlich zur Wehr zu setzen. Dritte erhalten in diesem Fall keine Auskunft über die Betreibung. (Quelle: *BGE 4A\_414/2014 vom 16.1.2015*) ■

## Kurzarbeit aufgrund der Frankenstärke möglich

Die Export-Industrie wird nach der Aufhebung des Mindestkurses für den Euro mit Auftrags- und damit Arbeitsausfällen konfrontiert werden. Obwohl Währungsschwankungen grundsätzlich zum normalen Betriebsrisiko gehören, hat der Bundesrat auf Grund der zum Teil prekären Situationen in den Betrieben beschlossen, Devisenschwankungen als Grund für die Kurzarbeit zu akzeptieren und den betroffenen Betrieben Kurzarbeitsentschädigungen auszurichten.

Sinn der Kurzarbeit ist es, vorübergehende Überkapazitäten aufzufangen und Entlassungen zu vermeiden.

Bei der Kurzarbeit wird die Arbeitszeit verkürzt und die Arbeitnehmer erhalten entsprechend weniger Lohn. Diese Differenz wird zu 80% von der Arbeitslosenkasse übernommen. Die fehlenden 20% trägt der Arbeitnehmer.

Damit Kurzarbeit eingeführt werden kann, müssen gleichzeitig folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Die betroffenen Arbeitnehmer sind mit der Kurzarbeit einverstanden
- Der Arbeitsausfall beträgt mindestens 10% der Normalarbeitszeit pro Kalendermonat
- Der Arbeitsausfall ist durch die Währungsschwankungen verursacht und unvermeidbar
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehend und durch die Kurzarbeit können Arbeitsplätze erhalten bleiben

Zu beachten ist aber, dass nur diejenigen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben, die in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und AHV-pflichtig sind. Zudem sind die Sozialversicherungen vom vollen Normalgehalt abzurechnen.

Die Kurzarbeit muss mindestens 10 Tage vor Beginn bei der zuständigen kantonalen Stelle beantragt und begründet werden. Die Anspruchsdauer für die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 12 Monate (innerhalb von zwei Jahren).

## **Grippe schützt nicht vor Verpassen der Rechtsmittelfrist**

Wer acht Tage vor Ende einer Rechtsmittelfrist an Grippe erkrankt und infolgedessen den Rekurs zu spät einreicht, hat kein Anrecht auf Wiederherstellung der abgelaufenen gesetzlichen Frist.

Gemäss Bundesgericht gilt derjenige Zustand als Krankheitszustand, der den Beschwerdeführer am Handeln hindert, um die Frist wahrzunehmen. Doch muss die Erkrankung derart sein, dass der Rechtsuchende durch sie komplett davon abgehalten wird, selbst innert Frist zu handeln oder eine Drittperson mit der Vornahme zu betrauen. Eine schwere Lungenentzündung könne zum Beispiel eine solche Krankheit sein.

Nicht gewährt wurde vom Bundesgericht die Wiederherstellung einer Frist im Falle eines Armbruchs oder einer schweren Grippe. In diesen Fällen bestanden keine objektiven Anhaltspunkte dafür, dass der Rechtsuchende nicht imstande gewesen wäre, trotz der Behinderung fristgerecht zu handeln bzw. einen Vertreter mit der Interessenwahrung zu beauftragen. (Quelle: BGE 2C\_1031/2013 vom 26. Mai 2014) ■

## **Rückgabepflichten des Arbeitnehmers sind nicht umfassend**

Das Bundesgericht hatte einen Fall zu beurteilen,

bei dem ein Arbeitnehmer nach seiner Kündigung Unterlagen seines Arbeitgebers zurückbehalten hatte. Einen Teil der Unterlagen erhielt er **während** seines Arbeitsverhältnisses, einen Teil **nach Beendigung** des Arbeitsverhältnisses.

Das Unternehmen verlangte vor Gericht die Herausgabe sämtlicher Unterlagen.

Das Bundesgericht entschied, dass nur diejenigen Unterlagen zurückgegeben werden müssen, die während des Arbeitsverhältnisses in den Besitz des Mitarbeiters kamen. Das Gericht erwähnte, dass keine hohen Anforderungen zu stellen sind, wenn es um die Rückgabe von Dokumenten geht. (Quelle: BGE 4A\_343/2014 vom 17. Dezember 2014)

## **Sind Gutscheine mehrwertsteuerpflichtig?**

Gutscheine gelten gemäss Mehrwertsteuer-Info als reines Zahlungsmittel. Da beim Verkauf des Gutscheins aber keine Leistung erbracht wird, ist die Herausgabe noch nicht mehrwertsteuerpflichtig. Entsprechend ist der Erwerb eines Gutscheins (z.B. als Geburtstagsgeschenk für einen Mitarbeiter) in der Buchhaltung ohne MWST zu verbuchen.

Erst wenn der Gutschein eingelöst wird, fällt die Mehrwertsteuer an. Sie wird auf der Kassenquittung oder der Rechnung ausgewiesen.

## **Kündigung infolge Verweigerung von Mehrarbeit ist nicht missbräuchlich**

Ein Arbeitgeber darf Überstunden anordnen, wenn sie zumutbar und betriebsnotwendig sind. Ob die Anordnung zulässig ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Sie hängt unter anderem auch von der persönlichen Situation und Gesundheit des betroffenen Mitarbeiters ab. Der Mitarbeiter, der Überstunden zu Unrecht verweigert, wird schadenersatzpflichtig und muss mit der Kündigung des Arbeitsvertrages rechnen.

Nicht zumutbar ist die Anordnung von Überstunden, wenn der Mitarbeitende wichtige persönliche Pflichten hat, wie z.B. Elternpflichten, Fortbildungskurse, Todesfälle usw. Auch bei Mehrfachbeschäftigung muss der Arbeitnehmer in der Lage sein, seinen Pflichten bei den anderen Arbeitgebern nachzukommen. (Quelle: BGE 4A\_414/2013 vom 28.10.2013) ■

## **Bei gemeinschaftlichen Mietverhältnissen kann jeder einzelne anfechten**

Das Bundesgericht hatte zu entscheiden, ob in einem Mietverhältnis, bei dem der Mietvertrag auf mehrere Mieter lautet, ein einzelner eine Kündigung anfechten kann oder ob es hierzu alle Mieter braucht.

Es entschied, dass grundsätzlich jedem Mieter einzeln die Rechte betreffend

Kündigungsschutz und Er-  
streckung des Mietverhält-  
nisses zustehen. Aufgrund  
der Regeln über die not-  
wendige Streitgenossen-  
schaft (Art. 70 ZPO) seien  
aber alle Mieter in einen  
solchen Prozess einzube-  
ziehen.

Art. 70 ZPO besagt, dass  
mehrere Personen, die an  
einem Rechtsverhältnis  
beteiligt sind über welches  
nur mit Wirkung für alle  
entschieden werden kann,  
nur alle gemeinsam klagen  
oder beklagt werden kön-  
nen.

Dies bedeutet, dass ein  
Mitmieter in einem Kün-  
digungsschutz- oder Er-  
streckungsbegehren zwar  
allein gegen den Vermieter  
vorgehen kann, er als Ge-  
genpartei aber neben dem  
Vermieter auch gegen sei-  
ne Mitmieter klagen muss  
(Quelle: BGE  
4A\_201/2014 vom 2. De-  
zember 2014).

## **Elektronische Form amtlicher Publikationen künftig massgebend**

National- und Ständerat  
haben beschlossen, dass  
künftig nicht mehr die ge-  
druckte Fassung von amt-  
lichen Publikationen, son-  
dern neu die **elektroni-  
sche Version** rechtlich  
verbindlich sein soll. Damit  
werden die amtlichen Ver-  
öffentlichungen des Bun-  
des angepasst.

Bis anhin war die gedruck-  
te Form der Beschlüsse  
rechtsverbindlich. Nach  
Ansicht des Bundesrats  
und des Parlaments drängt  
sich aber der Wechsel auf,

weil der Vorrang der ge-  
druckten Publikationen die  
Gewohnheiten der meisten  
Benützer nicht mehr wi-  
derspiegelt. (Quelle:  
[www.parlament.ch](http://www.parlament.ch))

## **Versicherte sollen das Risiko ihrer freigewählten Anlagestrategie selber tragen**

Neu sollen Versicherte in  
der zweiten Säule, welche  
für den überobligatori-  
schen Teil ihres Vorsorge-  
kapitals die Anlagestrategie  
selber wählen können,  
in jedem Fall nur den ef-  
fektiven Wert des Vorsor-  
geguthabens erhalten.  
Dies gilt auch für den Fall,  
wenn zum Zeitpunkt des  
Austritts aus der Vorsor-  
geeinrichtung ein Anlage-  
verlust resultiert.

Die Änderung betrifft nur  
Personen mit einem Jah-  
reslohn von über 126'900  
Franken, die den überobli-  
gatorischen Teil ihres Vor-  
sorgekapitals bei Vorsor-  
geeinrichtungen versich-  
ern, die nur im überobli-  
gatorischen Teil tätig  
sind. Denn nur solche Ein-  
richtungen dürfen ihren  
Versicherten eine frei  
wählbare Anlagestrategie  
anbieten.

Bei einem Austritt muss  
eine solche Vorsorgeein-  
richtung in Zukunft nur  
noch den effektiven Wert  
des Vorsorgeguthabens  
zum Zeitpunkt des Aus-  
tritts mitgeben und nicht  
wie bisher einen gesetzlich  
garantierten Mindestbe-  
trag. Führt eine Anlage-  
strategie zu Verlusten,  
müssen diese durch den  
Versicherten getragen  
werden. (Quelle: Bundes-

amt für Sozialversicherun-  
gen)

## **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](mailto:info@credor.ch)

Internet: [www.credor.ch](http://www.credor.ch)

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