

überreicht von



Gemeinsame Bankguthaben sind nach dem Tod des Ehegatten nicht unproblematisch

Viele Ehepaare führen ein gemeinsames Konto, über welches sie ihre Lebenshaltungskosten bestreiten. Bei diesem sog. Gemeinschaftskonto, das auf mehrere Personen lauten kann, kann jeweils einzeln über das Guthaben verfügt werden.

Beim Tod eines Ehegatten fällt aber der Vermögensteil, der dem Verstorbenen gehört, in den Nachlass.

Das bedeutet: Es könnten Pflichtteile von Erben verletzt sein, wenn die Bank das Konto auf Geheiss des überlebenden Ehegatten aufhebt oder Belastungen duldet. So können vom überlebenden Kontoinhaber aus Sicht der Erben erbrechtliche Vorschriften umgangen werden, indem Vermögenswerte abgezogen oder Ansprüche bestritten werden. Um dem überlebenden Gatten trotzdem einen Zugriff auf die Mittel zu gewährleisten, wird von einigen Banken für das gemeinsame Bankkonto ein **Compte-joint Vertrag** vorgeschlagen. Mit diesem Vertrag kann jeder Partner einzeln und in vollem Umfang über das Konto verfügen, auch nach dem Tod des

Partners. Jedoch verneinen bereits einzelne Gerichte die Zulässigkeit dieser Verträge, da sie erbrechtliche Vorschriften verletzen.

Es ist zu empfehlen, dass jeder Ehepartner ein eigenes Konto für die flexible Verwendung hat, mit gegenseitiger Vollmacht. Daneben könnte ein gemeinsames Haushaltskonto für die monatlichen Verpflichtungen geführt werden, auf dem sich gerade soviel Geld befindet, wie für die laufenden Ausgaben gebraucht wird.

Pflicht zum persönlichen Erscheinen von juristischen Personen an Schlichtungsverhandlungen

Das Bundesgericht hat entschieden, dass von einer juristischen Person verlangt werden könne, dass sie an Schlichtungsverhandlungen durch ein Organ oder zumindest durch eine bevollmächtigte und zur Prozessführung befugte Person vertreten wird. Diese Person muss mit dem Streitgegenstand vertraut ist. Eine Vertretung der juristischen Person durch einen Rechtsanwalt genügt nicht. Ebenfalls genügt es

nicht, sich durch einen Mitarbeiter mit einer Vollmacht vertreten zu lassen, vor allem nicht, wenn der Mitarbeiter nur über eine Kollektivunterschrift zu zweien verfügt.

Die zur Schlichtungsverhandlung erscheinende Person muss vorbehaltlos und gültig handeln und direkt vor Gericht einen Vergleich abschliessen können. (Quelle: BGE 4A_387/2013 vom 17.2.2014) ■

Bundesgericht definiert Zahlungsunfähigkeit

Anlässlich eines Gerichtsfalls über eine Konkursöffnung hat sich das Bundesgericht deutlich dazu geäußert, was es unter Zahlungsunfähigkeit versteht.

Grundsätzlich weist es die Gerichte an, dass bei der Aufhebung einer Konkursöffnung die Zahlungsfähigkeit des Konkursiten wahrscheinlicher sein muss als seine Zahlungsunfähigkeit. In diesem Bereich dürfen keine zu strengen Anforderungen gestellt werden, vor allem wenn die wirtschaftliche Lebensfähigkeit des schuldnerischen Unternehmens nicht von vornherein ausgeschlossen

werden kann. Der Schuldner muss Beweismittel vorlegen um seine Zahlungsfähigkeit glaubhaft erscheinen zu lassen. Um als **zahlungsfähig** zu gelten, muss ein Schuldner beweisen, dass gegen ihn keine Konkursbegehren hängig sind und keine vollstreckbaren Beteiligungen vorliegen.

Allgemein ist das Bundesgericht der Ansicht, dass ein Schuldner als **zahlungsunfähig** betrachtet werden kann, wenn er Konkursandrohungen anhäufen lässt, systematisch Rechtsvorschlag erhebt und selbst kleinere Beträge nicht bezahlt. Bloss vorübergehende Zahlungsschwierigkeiten lassen den Schuldner noch nicht als zahlungsunfähig erscheinen. (Quelle: BGE 5A_912/2013) ■

Missbräuchliche Kündigung wegen «offenem Brief»

Ein Arbeitgeber kündigte einer Mitarbeitenden und teilte seiner Belegschaft in einem offenen Brief mit, weshalb er die Mitarbeiterin entlassen habe.

Damit hat er die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin verletzt und wurde deshalb wegen missbräuchlicher Kündigung zu einer Entschädigung von zwei Monatslöhnen verpflichtet. (Quelle: Obergericht Kt. Zürich vom 21. Nov. 2013)

Fehlen der Revisionsstelle ist kein Grund für die Auflösung einer Gesellschaft

Das Bundesgericht hat in einem neuen Entscheid bestätigt, dass das Fehlen einer Revisionsstelle als notwendiges Organ kein Grund für die Auflösung der Gesellschaft ist.

Die Stufenfolge für die Behebung dieses Organisationsmangels ist

- die Ansetzung einer Frist und
- beim erfolglosen Verstreichen die richterliche Ernennung einer Revisionsstelle.

Das Bundesgericht fand es unverhältnismässig, aufgrund eines Antrages des Handelsregisteramts die Gesellschaft aufzulösen und gab der Aktiengesellschaft Recht. (Quelle: BGE 4A_354/2013 vom 16.12.2013) ■

Fristlose Entlassung nach einer normalen Kündigung möglich

Ein Arbeitgeber hat die Möglichkeit, nachträglich einen bereits gekündigten (und ev. freigestellten) Mitarbeiter fristlos zu entlassen.

Ergeben sich nämlich während der Kündigungsfrist schwerwiegende Gründe, die eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheinen lassen, darf auch dann noch fristlos gekündigt werden.

Krankes Haustier – hat der Mitarbeiter Recht auf bezahlte Freitage?

Wird ein zuhause gelassenes Tier krank, so ist der Tierhalter gemäss Tierschutzgesetz verpflichtet, es zu pflegen und zu behandeln. Die Rechtslage ist durchaus mit der Pflege eines kranken Kindes vergleichbar, die als gesetzliche Pflicht gilt. Es handelt sich dabei um einen unaufschiebbaren Pflegefall, wobei etwas weniger Zeit als bei einem Kind eingeräumt wird. Der Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter daher die erforderliche Zeit für die Versorgung des Tieres geben und ihn für bis zu drei Tage freistellen.

Der Tierhalter hat Tierarztbesuche auf die Randzeiten zu legen.

Dürfen gesunde Mitarbeitende beim Bonus bevorzugt behandelt werden?

Verschiedene Unternehmen praktizieren ein Bonussystem, bei dem Mitarbeiter belohnt werden, die möglichst wenig Absenzen vorweisen. Das mag ungerecht erscheinen, denn so haben Kranke keine Möglichkeit auf diesen Bonus.

Vor dem Gesetz ist eine solche Regelung aber erlaubt, denn ein Bonus stellt den Dank für eine höhere Leistung dar. ■

Arbeitgeber muss Lohngleichheit beweisen

Das Gleichstellungsgesetz verlangt vom Arbeitgeber, dass Mitarbeiter aufgrund ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden dürfen, vor allem nicht in Bezug auf die Vergütung.

Fühlt sich eine Mitarbeiterin bezüglich der Entlohnung diskriminiert, so kann sie gerichtlich gegen ihren Arbeitgeber vorgehen und die Verletzung des Grundsatzes der gleichen Entlohnung für Mann und Frau rügen.

Dabei hat die Mitarbeiterin die Lohndiskriminierung nur glaubhaft zu machen, nicht aber den Beweis dafür zu erbringen. Dadurch erfolgt eine sog. Beweislastumkehr, was bedeutet, dass der Arbeitgeber den Beweis erbringen muss, dass die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt ist.

Der Arbeitgeber muss also Faktoren nachweisen, die den Lohnunterschied begründen können, wie z.B. die Ausbildung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Qualifikation, die Erfahrung, die erbrachten Leistungen usw.

Das Gericht lässt auch Kriterien zu, die nicht direkt mit der Arbeit als solches zu tun haben, wie die konjunkturelle Situation oder die Marktlage. Es ist also erlaubt, aufgrund der Marktlage einen höheren Lohn des später und bloss für bestimmte Zeit eingestellten Facharbeiters gegenüber einer bereits angestellten Facharbeiterin zu rechtfertigen. ■

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.