



überreicht von



Keine vorgängige Anhörung oder Verwarnung nötig für eine Kündigung

In einigen Fällen der letzten Jahre hatte sich das Bundesgericht mit Forderungen von Arbeitnehmern auseinander zu setzen, die ihre Kündigung als missbräuchlich bezeichneten und eine Entschädigung forderten.

Bis auf einen Fall * wies das Gericht alle Fälle zurück. Es attestierte den Klägern wohl, dass die Kündigungen teilweise unanständig seien oder die betroffenen Arbeitnehmer in eine schwierige Lage versetze. Jedoch machte das Gericht deutlich, dass unanständige Kündigungen nicht missbräuchlich seien. Auch wies das Bundesgericht mehrmals auf die Kündigungsfreiheit hin, die **keine Verfahrensvorschriften** beinhalte. Es besteht **keine Pflicht zur vorgängigen Anhörung des Mitarbeitenden** noch muss ein Arbeitgeber eine **Verwarnung mit Bewährungsfrist** ansetzen.

Der Arbeitgeber muss auch keine Verhältnismässigkeit in seiner Kündigung nachweisen oder mildere Massnahmen wie Verweise

oder Versetzungen ergreifen. (Quellen: BGE 4A_419/2007 vom 29.1.2008, BGE 4A_72/2008 vom 2.4.08)

* Kündigung eines Monteurs nach 44 klaglosen Dienstjahren vierzehn Monate vor der Pensionierung. ■

Juristische Personen ohne Anspruch auf unentgeltliche Rechtspflege

Das Kassationsgericht Zürich hat entschieden, dass juristische Personen kein Recht auf die unentgeltliche Rechtspflege haben. Auch sogenannte Einmann-AGs sind davon ausgeschlossen. (Quelle: Kassationsgericht Zürich, 17.4.09) ■

Das Gelten von Vollmachten über den Tod hinaus

Oft werden Vollmachten erteilt, die nach dem Willen des Vollmachtgebers über dessen Tod hinaus gelten sollen. Solche Vollmachten dienen meistens einem berechtigten Interesse, zum Beispiel an einer anhaltenden Vermögensverwaltung oder Prozessführung. Die Vollmachten stehen aber auch

oft in einem Gegensatz zu den Vorstellungen der Erben und produzieren so Konflikte.

Denn der Bevollmächtigte befindet sich in einer schwierigen Situation: Eigentlich ist er auch nach dem Tod des Vollmachtgebers an dessen Weisungen gebunden, gleichzeitig darf er aber den Interessen der Erben nicht zuwiderhandeln. Wegen dieses Interessenkonfliktes sind beispielsweise Banken sehr zurückhaltend, Anordnungen des Bevollmächtigten nach dem Tod des Vollmachtgebers auszuführen.

Haben die Erben keine Kenntnis von der Vollmacht, ist der Vertreter verpflichtet, sie zu informieren.

Die Erben können eine Vollmacht **jederzeit und ohne Angabe von Gründen beschränken oder widerrufen**. Dieses Recht steht jedem Erben einzeln zu und nicht nur der Erbengemeinschaft im Gesamten. Auch der Bevollmächtigte selbst kann seinen Auftrag und damit die Vollmacht jederzeit beenden.

Im Gegensatz dazu können die Erben einen **Willensvollstrecker** nicht

absetzen. Selbstverständlich können die Erben dem Bevollmächtigten auch Weisungen erteilen, die von jenen des Erblassers abweichen. Dazu sind sie aber nur **als Gemeinschaft** berechtigt, denn bei einer Änderung der Weisungen erlischt die alte Vollmacht und es entsteht eine neue Vollmacht unter Lebenden.

Die Vollmacht über den Tod hinaus ist nicht praktikabel. Sie ist nur sinnvoll, damit in der Phase gleich nach dem Tod Kontinuität gewährleistet wird. ■

HR-Eintrag auch für freie Berufe manchmal zwingend

Freie Berufe unterstehen eigentlich nicht der Pflicht zur Eintragung ins Handelsregister. Das Bundesgericht hat aber entschieden, dass sobald bei der Ausübung des freien Berufes die

- optimale Finanzierung
- die Rentabilität
- die wirkungsvolle Werbung und

das Streben nach Wirtschaftlichkeit im Vordergrund stehen, ein HR-Eintrag Pflicht sei.

Es erklärte in einigen Fällen Ärzte, Architekten, Geometer und Zahnärzte aus diesen Gründen eintragungs- und buchführungspflichtig. (Quelle: BGE 4A_526/2008 vom 21.1.09) ■

Versendeprotokoll eines Faxes gilt nicht als Beweismittel

Das Bundesgericht hat entscheiden, dass ein «ok» auf dem Versendeprotokoll eines Faxapparates kein Beweis für den Eingang eines Faxes beim Empfänger ist. Es präzisiert, dass bei wichtigen Schriftstücken das Risiko eines Leerblattes zu hoch sei und deshalb stets eine Empfangsbestätigung mitgeschickt werden sollte, mit der Bitte, diese sofort unterschrieben zurückzufaxen. (Quelle: BGE 5D_179/09 vom 5.2.10) ■

Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten

Erzielt ein selbständig Erwerbender in mehreren Staaten Einkommen, so muss er dieses in der Schweiz mit der AHV abrechnen. Dies ist der Fall bei Staaten, die dem Freizügigkeitsabkommen unterstehen. Es spielt dabei keine Rolle, ob dieses Einkommen auch nach dem Recht des entsprechenden Staates der Beitragspflicht unterliegt oder nicht. (Quelle: BGE 9C_33/09 vom 2.9.09) ■

Was bedeutet Lohnnachgenuss?

Die wenigsten Arbeitgeber wissen, was Lohnnachgenuss bedeutet. Mit Lohnnachgenuss sind die Folgen gemeint, die der Tod des Arbeitnehmers auf die **Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers** hat. Mit

dem Tod des Arbeitnehmers erlischt – im Unterschied zur Situation, wenn der Arbeitgeber stirbt – ohne weiteres das Arbeitsverhältnis und damit eigentlich auch die Lohnzahlungspflicht.

Unter bestimmten Umständen dauert die Lohnzahlungspflicht aber in einem **beschränkten zeitlichen Umfang** an. Bedingung dafür ist, dass der Mitarbeitende entweder den Ehepartner oder minderjährige Kinder oder «andere Personen hinterlässt, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht erfüllt hat». In diesen Fällen hat der Arbeitgeber nach dem Tode des Arbeitnehmers den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Anstellungsdauer für zwei Monate an die genannten Personen zu entrichten. Der Anspruch auf Lohnnachgenuss entsteht sowohl beim **unbefristeten** als auch beim **befristeten Arbeitsverhältnis**. Es spielt keine Rolle, ob sich das Arbeitsverhältnis beim Tode des Arbeitnehmers noch in der Probezeit befindet, bereits gekündigt ist oder bei fester Vertragsdauer kurz danach ohnehin auslaufen würde. Entscheidend ist, dass es zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet ist.

Dann kommt es nicht auf die Umstände an, unter denen der Arbeitnehmer verstorben ist. Auch wenn der Mitarbeitende seinen Tod selber verschuldet hat, tritt der Anspruch für die berechtigten Personen ein, weil sie und nicht der Mitarbeitende geschützt werden.

Berechtigt sind in erster

Linie der **Ehepartner und die minderjährigen Kinder** des Mitarbeitenden. Ihr Anspruch setzt nichts voraus, es ist auch nicht von Belang, ob der Verstorbene sie tatsächlich materiell unterstützt hat. Anders verhält es sich aber für jene Personen, die erst in zweiter Linie Anspruch auf den Lohnnachgenuss haben. Ihnen gegenüber muss der Arbeitnehmer nicht nur unterstützungspflichtig gewesen, sondern seiner Pflicht auch wirklich nachgekommen sein. Allerdings braucht die Unterstützungspflicht nicht rechtlicher, sondern kann moralischer Natur gewesen sein.

Der Lohnnachgenuss berechnet sich wie die Lohnfortzahlung. Er beinhaltet alle Lohnbestandteile, die der Mitarbeitende bisher regelmässig erhalten hat, wie z. B. 13. Monatslohn und Provisionen. Der Lohnnachgenuss untersteht **nicht der Sozialversicherungspflicht**, deshalb sind keine Abzüge vorzunehmen. ■

Unbezahlten Urlaub richtig regeln

Vermeehrt wünschen sich Mitarbeitende unbezahlten Urlaub, um Sprachaufenthalte oder längere Reisen zu verwirklichen. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber dem Wunsch nach unbezahltem Urlaub nicht entsprechen, gemäss Gesetz besteht **kein Anspruch** darauf. Allerdings darf ein Unternehmen nicht willkürlich einzelnen Mitarbeitenden einen unbezahlten Urlaub verwei-

gern und andern gewähren.

Ausnahme: Mitarbeitende unter 30 Jahren können für **unentgeltliche Jugendarbeit** in kulturellen oder sozialen Organisationen eine Woche freinehmen. Über den genauen Zeitpunkt müssen sich Arbeitgeber und Mitarbeitende absprechen.

Während des unbezahlten Urlaubs entfällt nicht nur der Lohn-, sondern auch der **Ferienanspruch**. Die Ferien von normalerweise mindestens vier Wochen pro Jahr werden deshalb für jeden Monat des unbezahlten Urlaubs um einen Zwölftel gekürzt.

Eine **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses während des unbezahlten Urlaubs ist gültig. Die Kündigungsfrist muss aber eingehalten werden. Sie beginnt, wenn der Mitarbeitende das Kündigungsschreiben zur Kenntnis nehmen kann.

Falls der Arbeitnehmer **arbeitsunfähig** wird, so hat er, solange der Urlaub noch dauert, grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Der Arbeitgeber klärt mit dem Mitarbeitenden individuell, wie der **Versicherungsschutz** während des Urlaubs geregelt ist, falls dies nicht in einem Personalreglement notiert ist. Dauert der unbezahlte Urlaub mehr als 30 Tage, ist der Abschluss der Abredeversicherung wichtig. Mit einer Abredeversicherung lässt sich der Schutz der obligatorischen Unfallversicherung um bis zu 180 Tage verlängern. Bei (kollektiven) Krankentaggeldversicherungen

kann der Versicherungsvertrag vorsehen, dass bei einem freiwilligen Arbeitsunterbruch ohne Lohnanspruch der Versicherungsschutz entfällt.

Der Mitarbeitende hat bei der AHV darauf zu achten, dass keine Beitragslücke entsteht, die eine Rentenkürzung zur Folge hat.

Bei der obligatorischen beruflichen Vorsorge sollte der Arbeitnehmer, sobald die Beitragspflicht des Arbeitgebers entfällt, beide Prämienteile übernehmen. Um eine übermässige Prämienlast zu vermeiden, kann der koordinierte Lohn herabgesetzt werden.

Der Mitarbeitende hat auch die Möglichkeit, auf die Versicherungsdeckung vollständig zu verzichten. ■

Kt. Zürich: Abzugsfähigkeit von Weiterbildung neu geregelt

Das Steueramt des Kantons Zürich hat in einem neuen Merkblatt genau geregelt, welche Weiterbildungen steuerlich abzugsfähig sind. In einer tabellarischen Übersicht findet der Steuerpflichtige alle Weiterbildungen, die zu Abzugsmöglichkeiten führen.

(Quelle: www.zh.ch - «weitere News») ■

Impressum

Punktgenau 
erscheint monatlich

Herausgeber



**Museumstrasse 6
CH-6060 Sarnen
Fon 041 660 89 89
Fax 041 660 87 87**

**info@imfeld-treuhand.ch
www.imfeld-treuhand.ch**

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