



überreicht von



Ungerechtfertigte Betreibungen können einfacher gelöscht werden

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

Das Schuldbetreibungs- und Konkursrecht erlaubt es, dass jemand eine Betreibung einleitet ohne Beweis, dass die fragliche Forderung auch tatsächlich besteht. 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 zum Beispiel der Betroffene nachweisen, dass ihn die Betreibung wirtschaftlich einschränkt.

Das Bundesgericht hat nun neu entschieden, dass diese Einschränkungen der Feststellungsklage aufgehoben sind und erlaubt es fortan jedem Betriebenen, sich gegen 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. Der Bundesrat hat beschlossen, Devissenschwankungen als Grund zu akzeptieren und diesen Betrieben Kurzarbeitsentschädigungen auszurichten.

Die Arbeitslosenkasse übernimmt 80% für Ausfallstunden, die fehlenden 20% trägt der Arbeitnehmende. Zu beachten: Nicht jeder Mitarbeiter ist anspruchsberechtigt und die Sozialversicherungen

sind vom vollen Normalgehalt abzurechnen. Die Anspruchsdauer für die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 12 Monate (innerhalb von zwei Jahren). ■

Grippe schützt nicht vor Verpassen der Rechtsmittelfrist

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

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

Nicht gewährt wurde am Bundesgericht die Wiederherstellung einer Frist in

Fällen eines Armbruchs bzw. einer schweren Grippe, wo keine objektiven Anhaltspunkte dafür bestanden, dass der Rechtssuchende nicht imstande gewesen wäre, trotz der Behinderung fristgerecht zu handeln oder 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 den 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 aller Unterlagen.

Das Bundesgericht entschied, dass nur die Unterlagen zurückgegeben werden müssen, die während des Arbeitsverhältnisses in 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 sind gelten gemäss Mehrwertsteuer-Info als reines Zahlungsmittel. Da beim Verkauf des Gutscheins aber keine Leistung erbracht wird, ist die Herausgabe noch nicht mehrwertsteuerpflichtig.

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 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 Vertrag auf mehrere Mieter lautet, ein einzelner eine Kündigung anfechten kann oder ob es alle Mieter braucht.

Es entschied, dass jedem Mieter die Rechte betreffend Kündigungsschutz und Erstreckung je einzeln zustehen. Aufgrund der Regeln der notwendigen Streitgenossenschaft sind aber alle Mieter in einen Prozess miteinzubeziehen und ein Kündigungsschutz- oder Erstreckungsbegehren daher sich gegen den Vermieter und die abseits stehenden Mieter zu richten hat.

Elektronische Form amtlicher Publikationen künftig massgebend

National- und Ständerat haben beschlossen, dass

künftig nicht mehr die gedruckte Fassung von amtlichen Publikationen, sondern neu die **elektronische Version** rechtlich verbindlich sein soll. Damit werden die amtlichen Veröffentlichungen des Bundes angepasst.

Bis anhin war die gedruckte Form der Beschlüsse rechtsverbindlich. Nach Ansicht des Bundesrats und des Parlaments drängt sich aber der Wechsel auf, weil der Vorrang der gedruckten Publikationen die Gewohnheiten der meisten Benutzer nicht mehr widerspiegelt. (Quelle: www.parlament.ch) ■

Versicherte sollen das Risiko ihrer freigewählten Anlagestrategie selber tragen

Neu sollen Versicherte in der zweiten Säule, welche für den überobligatorischen Teil ihres Vorsorgekapitals die Anlagestrategie selber wählen können, in jedem Fall nur den effektiven Wert des Vorsorgeguthabens erhalten. Dies gilt auch für den Fall, wenn zum Zeitpunkt des Austritts aus der Vorsorgeeinrichtung ein Anlageverlust resultiert.

Die Änderung betrifft nur Personen mit einem Jahreslohn von über 126'900

Franken, die den überobligatorischen Teil ihres Vorsorgekapitals bei Vorsorgeeinrichtungen versichern, die nur im überobligatorischen Teil tätig sind. Denn nur solche Einrichtungen dürfen ihren Versicherten eine frei wählbare Anlagestrategie anbieten.

Bei einem Austritt muss eine solche Vorsorgeeinrichtung in Zukunft nur noch den effektiven Wert des Vorsorgeguthabens zum Zeitpunkt des Austritts mitgeben und nicht wie bisher einen gesetzlich garantierten Mindestbetrag. Führt eine Anlagestrategie zu Verlusten, müssen diese durch den Versicherten getragen werden. (Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen) ■

Impressum

Punktgenau 
erscheint monatlich

Herausgeber



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

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

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