

Fachbeiträge Oktober 2019

Sozialabgaben bei Verwaltungsräten aus der EU

Hat ein Verwaltungsrat einer Schweizer Aktiengesellschaft seinen Wohnsitz im Ausland, ist abzuklären, wie die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung geregelt ist.

Lebt der Verwaltungsrat in der EU, übt er in seinem Wohnsitzstaat ausschliesslich eine selbstständige Tätigkeit aus und amtiert er gleichzeitig als VR für eine Schweizer Gesellschaft, unterliegt er dem Schweizer Sozialversicherungsrecht für sämtliches Erwerbseinkommen. Vorsicht: Jedes Land hat eine unterschiedliche Interpretation was eine selbstständige Tätigkeit ist.

Das Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und der EU regelt auch, dass bei Konkurrenz einer unselbständigen und einer selbständigen Tätigkeit einer Person jeweils die Rechtsvorschriften des Staates gelten, in welchem der unselbständigen Tätigkeit ausgeübt wird.

Es empfiehlt sich, frühzeitig zu prüfen, wie sich die Situation darstellt und entsprechende Abklärungen zu treffen.

Wozu ein öffentliches Inventar?

Mit dem Tod einer Person erwerben die Erben deren Rechte und Pflichten. Sie haften auch für mögliche Schulden der verstorbenen Person. Um Klarheit über eine unübersichtliche Erbschaft zu erhalten, können die Erben bei der kantonalen Behörde die Erstellung eines «öffentlichen Inventars» verlangen. Darin werden die Vermögenswerte und die Schulden des Verstorbenen aufgelistet. Die Errichtung des Inventars liegt allein im Interesse der Erben.

Das Begehren um Aufnahme des öffentlichen Inventars muss innerhalb eines Monats ab Beginn der Ausschlagungsfrist gestellt werden. Nach Abschluss hat jeder Erbe folgende Möglichkeiten:

- Annahme des Erbes
- Ausschlagung des Erbes
- Amtliche Liquidation
- «Annahme unter öffentlichem Inventar»: die Erben haften nur für diejenigen Schulden, die im Inventar verzeichnet sind.

Ein öffentliches Inventar kostet oft mehrere Tausend Franken. Reicht die Erbschaft nicht zur Deckung der Kosten, so haften dafür die Erben, die das Gesuch gestellt haben.

Kein Schadenersatz bei falschem Kündigungsgrund bei Miete

Obwohl ein Vermieter den Eigenbedarf an seiner Wohnung als Kündigungsgrund nur vorschob und die Wohnung anschliessend teurer vermietete, erhält die betroffene Mieterin keinen Schadenersatz. Das Bundesgericht entschied zu Gunsten des Zürcher Vermieters. *(Quelle: BGE 4A_563/2017 vom 19.2.2019)*

Datenschutz bei austretenden Mitarbeitenden

Tritt ein Mitarbeitender aus dem Unternehmen aus, hat der Arbeitgeber die Pflicht, alle Daten seines ehemaligen Mitarbeitenden **sofort** zu löschen.

Davon ausgenommen sind Dokumente

- für Sozialversicherungen und Lohndeklarationen,
- die zur Erstellung von Zeugnissen und Referenzauskünften benötigt werden oder
- die zur Durchsetzung eines nachvertraglichen Konkurrenzverbotes oder anderer Rechte notwendig sind.

Für diese Dokumente gilt eine Löschfrist von 10 Jahren nach Austritt des Mitarbeitenden. Auch kann der Arbeitgeber Daten aufbewahren, wenn ein gerichtliches Verfahren läuft oder angedroht ist. Dies ist vor allem wichtig bei der 180-Tage-Frist für die gerichtliche Geltendmachung einer missbräuchlichen Kündigung, beginnend ab Ende des Arbeitsverhältnisses.

Der Mitarbeitenden muss seine privaten Daten wie private Routen im Navigationssystem, private Mails, private Daten auf dem Unternehmensserver usw. ebenfalls löschen.

Lohn auf Abruf und nicht genügend Arbeit: was gilt?

Das Bundesgericht äusserte sich in einem Fall, bei dem ein Maler gegen seinen Arbeitgeber auf Lohnzahlung klagte. Er war für einen Einzelunternehmer in unregelmässigem Umfang und im Stundenlohn tätig. Während sieben Monaten erhielt er keinen Lohn.

Das Gericht ordnete das Arbeitsverhältnis als «Teilzeit mit Arbeit auf Abruf» ein. Der Arbeitgeber rief die Leistung des Malers einseitig nach seinen Bedürfnissen ab und bestimmte dessen Arbeitszeit und Vergütung. Das Bundesgericht sah darin eine Überwälzung des Unternehmerrisikos auf den Arbeitnehmer. Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber zu Lohnzahlungen verpflichtet bleibt, auch wenn nicht genügend Arbeit vorhanden ist. Daraus folgt gemäss Bundesgericht, dass der auf Abruf beschäftigte Arbeitnehmer sich auf einen gewissen Beschäftigungsgrad während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses verlassen darf.

Aus der Abmachung der Parteien konnten keine Rückschlüsse auf das konkret zu erwartende Arbeitsvolumen gezogen werden. Deshalb ermittelte das Bundesgericht anhand von Stundenrapporten vorangegangener Monate ein durchschnittliches Pensum von 25 Prozent und verurteilte den Arbeitgeber zu Lohnnachzahlungen. (*Quelle: BGE 4A_534/2017 vom 23.10.2018*)

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden.