

Fachbeiträge Oktober 2016

Entlassung von langjährigen, älteren Mitarbeitern mit erhöhten Bedingungen

Das Bundesgericht etablierte in den vergangenen Jahren eine erhöhte Fürsorgepflicht bei der Entlassung von älteren Mitarbeitern. Als ältere Mitarbeiter gelten Personen über 55 Jahren. Neu ist bei der Entlassung von Arbeitnehmern ab 55 Jahren folgendes zu beachten:

- Der Arbeitnehmer hat ein Informationsrecht, d.h. er sollte über die beabsichtigte Kündigung informiert und angehört werden
- Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen sind zu prüfen
- Sind Leistungsdefizite der Grund für die Kündigung, so sind diese Defizite objektiv zu dokumentieren. Dem Arbeitnehmer sollte eine Frist zur Verbesserung eingeräumt werden, unter dem Hinweis auf die Kündigung.

Mit diesen Massnahmen verhindert der Arbeitgeber eine Klage wegen missbräuchlicher Kündigung und die mögliche Zahlung von Entschädigung.

Strenge Haftung des VR für nicht abgeführte Sozialbeiträge erneut bestätigt

Ein Verwaltungsrat einer AG gelangt an das Bundesgericht, da er wegen nicht bezahlter AHV-Beiträge persönlich zu Schadenersatz über 300'000 Franken von der SVA haftbar gemacht wurde.

Er argumentierte vor Gericht, dass der Verwaltungsratspräsident die Ausstände verheimlicht hatte und ihn mit falschen Bilanzen täuschte.

Für ihn als Verwaltungsrat habe kein Anlass bestanden, von ausstehenden Beträgen auszugehen. Die ausgewiesenen Ausstände seien immer in der Kategorie «sehr, sehr dringende Zahlungen» gelistet gewesen, wobei diese Ausstände jährlich etwa gleich gross geblieben seien. Er habe deshalb davon ausgehen dürfen, dass die AHV Beträge jedes Jahr bezahlt worden seien. Der Präsident des Verwaltungsrates sei ausserdem autoritär gewesen und er sei als Arbeitnehmer in einem Subordinationsverhältnis gestanden.

Das Bundesgericht gab ihm nicht Recht und wies ihn zur Zahlung an. Es weist auf die strenge Haftung des Verwaltungsrats hin und rügt den Kläger, dass er sich intensiver mit dem Geschäftsgang des Unternehmens hätte beschäftigen müssen. Auch der Umstand, dass er Arbeitnehmer der AG war, mildert die Haftung nicht. *(Quelle: BGE 9C_66/2016 vom 10.8.2016)*

Kündigungsgründe bei fristloser Entlassung können nur bedingt nachgeschoben werden

Ein Mitarbeiter kündigte und wurde während der Kündigungsfrist vom Unternehmen fristlos entlassen. Er gelangte an die Gerichte, die ihm wegen des Grundes der fristlosen Kündigung zum Teil rechtgaben. Auf Stufe Bundesgericht schob das Unternehmen weitere Gründe für die fristlose Kündigung nach, weil es den hohen Anforderungen an eine fristlose Kündigung nachkommen wollte.

Das Bundesgericht entschied nun, dass das nachträgliche Nachschieben von Kündigungsgründen nicht zu akzeptieren ist. Als Kündigungsgründe können nur Umstände nachgeschoben werden, die sich vor der fristlosen Kündigung abgespielt haben und die im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung weder bekannt waren noch bekannt sein konnten. Entscheidend sei, ob aufgrund des nachgeschobenen Grundes tatsächlich ein für eine fristlose Kündigung genügender Vertrauensverlust vorhanden ist.
(Quelle: BGE 4A_109/2016 vom 11.8.16)

Immobilien-Schätzer haftet für fehlenden Parkplatz

Eine Interessentin liess vor dem Kauf einer Liegenschaft deren Wert schätzen. Der Immobilienschätzer kam auf einen Verkehrswert von 580 000 Franken mit einem tolerierbaren Zuschlag von 5 bis 10 Prozent. Unter «Parkplatzsituation» schrieb er, es könne ein Auto abgestellt werden. Die Frau kaufte die Liegenschaft für 620 000 Franken. Dann stellte sich heraus, dass kein Parkplatz vorhanden war. Die Käuferin forderte deshalb vom Schätzer 145 000 Franken Schadenersatz.

Das Bundesgericht sprach ihr eine Wertminderung von 45 000 Franken zulasten des Schätzers zu. Die Summe entspricht den Kosten für einen auswärtigen Parkplatz.
(Quelle: BGE 4A_612/2015 vom 9. Mai 2016)

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