



Formvorschriften von Pensionskassen unbedingt einhalten

Die Lebenspartnerin eines ledigen Verstorbenen beantragte bei seiner Pensionskasse eine Lebenspartnerrente. Die Kasse lehnte den Antrag ab, weil die Frau nicht korrekt als Lebenspartnerin angemeldet war.

Der Verstorbene hatte der Kasse in einem E-Mail mitgeteilt, dass er seit mehr als fünf Jahren in Lebensgemeinschaft lebe und seine Partnerin zu berücksichtigen sei. Laut dem Kassenreglement hätte der Partner dies mit einem Anmeldeformular tun müssen.

Das Sozialversicherungsgericht Zürich gab der Kasse Recht und die Frau erhält keine Rente. Die Formvorschriften der Kasse müssen eingehalten werden. (Quelle: SVGer ZH, Urteil BV.2017.00015 vom 26.9.2018) ■

Rechtliche Auskünfte der Steuerbehörden sind verbindlich

Die Eidg. Steuerverwaltung hat zur Rechtsauskunft eine klärende Information publiziert. Sie schreibt, dass die Steuerverwaltung in Bern auf schriftliche Anfrage einer steuerpflichtigen Person zu den mehrwertsteuerlichen Folgen eines konkret umschriebenen Sachverhalts innert angemessener Frist eine Auskunft zu erteilen hat.

Eine Auskunft ist für die anfragende steuerpflichtige Person und für die ESTV **rechtsverbindlich**, solange keine Gesetzes- oder Praxisänderung erfolgt. Die Auskunft kann auf keinen anderen Sachverhalt bezogen werden. Eine Falschauskunft ist für die ESTV dann verbindlich, wenn der Steuerpflichtige die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne weiteres erkennen konnte.

Eine Auskunft bezieht sich in der Regel auf einen künftigen Sachverhalt, kann aber auch bereits beendete Sachverhalte betreffen. Eine Auskunft hat **keine verjährungsunterbrechende** Wirkung. Ist der Steuerpflichtige mit einer erteilten Auskunft nicht einverstanden, kann er eine

anfechtbare Verfügung verlangen. ■

Einlagen in den Erneuerungsfond sind steuerlich abzugsfähig

Besitzer von Stockwerkeigentum können die Einlagen in den Erneuerungsfond in Abzug bringen. Die Ausgaben, die bei Sanierungen oder Umbauten der Liegenschaft später entstehen, können dann aber nicht mehr in der Steuererklärung abgezogen werden. ■

Konventionalstrafen im Arbeitsvertrag müssen präzise formuliert sein

Das Bundesgericht hatte zu entscheiden, ob es die Klage gegen eine Ärztin gutheissen soll. Die Ärztin wurde unter anderem angeklagt, gegen das Konkurrenzverbot verstossen zu haben. Das Bundesgericht gab der Ärztin Recht mit der Begründung, dass in ihrem Arbeitsvertrag mit Konkurrenzverbot die

Bestimmungen zu wenig genau formuliert gewesen waren. Die Tatbestände, welche unter Strafe gestellt werden sollen, müssen im Arbeitsvertrag klar umschrieben sein und die Höhe der Strafe muss bestimmt und verhältnismässig sein. Eine Regelung, wonach jegliche Zuwiderhandlung gegen den Arbeitsvertrag unabhängig von der Art und Schwere der Vertragsverletzung mit einer Konventionalstrafe sanktioniert werden soll, genüge dem Bestimmtheitserfordernis klar nicht. (Quelle: BGE 4A_579/2017; 4A_581/2017) ■

Begründung bei Kündigung von Wohnungsmiete ist bei Umbau nicht erforderlich

Bundesgericht hatte einen Fall zu beurteilen, bei dem die Eigentümerin einer Liegenschaft mehreren Mietern kündigte. Sie begründete die Kündigungen mit dringenden Sanierungsarbeiten der Gipsdecken in allen Wohnungen der Überbauung. Diese Arbeiten könnten nicht in Anwesenheit der Mieter durchgeführt werden. Ein Mieter focht diese Kündigung an mit der Begründung, die Kündigung verstosse gegen Treu und Glauben, da die Begründung unvoll-

ständig, ungenau und unzutreffend sei.

Das Bundesgericht erinnerte als erstes daran, dass die **ordentliche Kündigung** eines Mietverhältnisses **keine Begründung** brauche um gültig zu sein. Das Mietrecht hat darauf verzichtet, die Begründung einer Kündigung zu einer Voraussetzung der Gültigkeit zu erklären.

Darum ist eine ordentliche Kündigung ohne Begründung gültig – die Kündigungsfreiheit gilt auch im Mietrecht.

Das Bundesgericht stellt eindeutig klar, dass auch eine Kündigung im Zusammenhang mit einem geplanten Umbau- oder einer geplanten Gesamtsanierung **nicht begründet** werden muss.

Einzige Schranke bildet gemäss Bundesgericht nach wie vor der Grundsatz von Treu und Glauben: Bei der Miete von Wohn- und Geschäftsräumen ist die Kündigung anfechtbar, wenn sie gegen diesen Grundsatz verstösst.

Ist das Projekt der Sanierung zum Zeitpunkt der Kündigung genügend ausgereift und ausgearbeitet, und kann aufgrund dessen abgeschätzt werden, ob die Räumung erforderlich ist, so wird «Treu und Glauben» nicht verletzt.

Auch entschied das Bun-

desgericht, dass die kündigende Partei die Kündigung auch erst auf Aufforderung der gekündigten Partei begründen kann. **Ein Nachschieben der Gründe ist möglich.**

Fazit: Die Mieter sollten so früh wie möglich eine korrekte Begründung für die Kündigung und die notwendigen Fakten und Beweismittel zum Umbau oder zur Gesamtsanierung erhalten. Kündigungen sind dann auszusprechen, sobald der Kündigungsentcheid feststeht. (Quelle: BGE 4A_703/2016) ■

Flüchtlinge können einfacher angestellt werden

Das seit Januar 2019 neue Ausländer- und Integrationsgesetz ermöglicht es, mit einer einfachen Meldung an die Arbeitsmarkt-Behörden anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B) und vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) anzustellen. Mit einer elektronischen Meldung an die kantonale Behörde durch den Arbeitgeber können sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Eine gebührenpflichtige Arbeitsbewilligung ist nicht mehr nötig. Der Arbeitgeber muss bestätigen, dass die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Die Beendigung der

Erwerbstätigkeit ist ebenfalls meldepflichtig. ■

Arbeitszeitänderung bedarf der Zustimmung des Mitarbeitenden

Auch wenn im Arbeitsvertrag nichts über die Arbeitszeit steht, darf ein Arbeitgeber nicht per sofort Arbeitszeiten ändern. Vor allem, wenn das Arbeitsverhältnis schon über einige Jahre gedauert hat, gilt die Arbeitszeit als Bestandteil des Vertrags.

Möchte der Arbeitgeber die Arbeitszeiten per sofort ändern, braucht er das Einverständnis des Mitarbeitenden. Eine einseitige Änderung ist nicht zulässig.

Ist der Mitarbeitende nicht einverstanden, muss der bisherige Vertrag aufgelöst werden und ein neuer Vertrag abgeschlossen. Solche Änderungskündigungen sind nicht missbräuchlich, wenn der Arbeitgeber damit den Arbeitsvertrag an veränderte wirtschaftliche oder betriebliche Bedürfnisse anpassen will. ■

Impressum

Punktgenau 
erscheint monatlich

Herausgeber



**Lindenhof 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 Zweifelsfalle eine unserer Fachpersonen.