

1. DER EHE- UND ERBVERTRAG – DER BESTE WEG, DEN EHEGATTEN MAXIMAL ZU BEGÜNSTIGEN
2. ARBEITSZEUGNIS – EIN EWIGER STREITPUNKT
3. BESCHWERDEFRIST ANPASSEN?
4. EIGENE MOBILE ARBEITSGERÄTE DES ARBEITNEHMERS
5. IN EIGENER SACHE

PETER PLATZER, Rechtsanwalt und Notar

THEO STRAUSAK, Rechtsanwalt und Notar

HARALD RÜFENACHT, Rechtsanwalt und Notar, LL.M.
Fachanwalt SAV Bau- und Immobilienrecht

Dr. FELIX WALTER LANZ, Fürsprecher

TOBIAS JAKOB, Rechtsanwalt und Notar

CHRISTIAN RUDOLF VON ROHR, Rechtsanwalt und Notar

BENVENUTO SAVOLDELLI, Rechtsanwalt und Notar

WALTER PRETELLI, Oec. HWV, EMBA in NPO-
Management

ALEXANDRA JUFER, Sekretariat

CHRISTOPH MICHEL, Sekretariat

AURORA MINICHIELLO, Sekretariat

DAMARIS RAMAHENINA, Sekretariat

ANDREA STURZO, Sekretariat


CLAUDIA GROLIMUND, Sekretariat

1. DER EHE- UND ERBVERTRAG – DER BESTE WEG, DEN EHEGATTEN MAXIMAL ZU BEGÜNSTIGEN 

Wenn Ehepaare keine Vorkehrungen für den Todesfall treffen, gerät der hinterbliebene Ehegatte unter Umständen in finanzielle Schwierigkeiten. Ohne einen Ehe- und Erbvertrag wird das Vermögen eines Verstorbenen nämlich nach den gesetzlichen Bestimmungen aufgeteilt. Bei Ehepaaren mit Kindern steht dem überlebenden Ehegatten dann neben dem Anteil am ehelichen Vermögen, das gemäss Güterrecht ihm gehört, die Hälfte des Vermögens seines verstorbenen Partners zu. Die andere Hälfte bekommen die Kinder. Das kann je nach Zusammensetzung des ehelichen Vermögens dazu führen, dass dem überlebenden Ehegatten nicht genügend Geld für ein finanziell sorgenfreies Leben zur Verfügung steht. Steckt praktisch das ganze Vermögen im Eigenheim, muss er womöglich das Haus verkaufen, um den Kindern ihren Anteil am Erbe auszahlen zu können. Wer rechtzeitig vorsorgt, kann mit einem Ehe- und Erbvertrag sicherstellen, dass beim eigenen Tod der Ehegatte maximal begünstigt wird.

Im Rahmen des PSP-Apéros vom 27. Oktober 2015 wird Ihnen dieses Instrument zur maximalen gegenseitigen Begünstigung nähergebracht und verschiedene Möglichkeiten der rechtzeitigen Nachlassplanung aufgezeigt.

Christian Rudolf von Rohr

2. ARBEITSZEUGNIS – EIN EWIGER STREITPUNKT 

Die Streitereien über Arbeitszeugnisse nehmen immer mehr zu. Obwohl dies so ist, ist es immer wieder erstaunlich, dass man unvollständige oder fehlerhafte Arbeitszeugnisse erstellt. Es gibt gewisse Grundprinzipien, die man unbedingt einhalten muss. Ein Ar-

beitszeugnis muss vollständig sein, die Personalien enthalten, die Stellung im Betrieb und die Funktion beschreiben, die Dauer des Vertragsverhältnisses und den Ort der Tätigkeit angeben sowie die Leistung und das Verhalten beurteilen. Auch sind zusätzliche Angaben nötig wie Sonderaufgaben und spezielle Qualifikationen, aber auch die Art der Vertragsauflösung sollte angegeben werden.

Wichtig sind vor allem gewisse Grundsätze. Hierzu gehört als erstes die Richtigkeit des Arbeitszeugnisses. Darin versteht man die Wahrheitspflicht. Man hört immer wieder, dass ein Arbeitszeugnis wohlwollend sein muss, was richtig ist, aber auf der anderen Seite nicht bedeuten kann und darf, dass man es mit der Wahrheit nicht genau zu nehmen hat. Oder anders formuliert: Der Arbeitnehmer hat nicht stets einen Anspruch auf ein gutes Zeugnis, sondern das Wohlwollen findet seine Grenzen an der Wahrheitspflicht. Negative Punkte sind aufzuführen, soweit sie für die Würdigung des Gesamtbildes des Arbeitnehmers von Relevanz sind. Einzelne Vorfälle oder kleinere Verfehlungen, welche für die Beurteilung des Arbeitnehmers nicht repräsentativ sind, sind nicht in das Arbeitszeugnis aufzunehmen. Verboten sind sogenannte „Geheimcodes“, die häufig etwas anderes bedeuten, als die Formulierung angibt. Manchmal ergeben sich Geheimcodes gerade, weil Standardformulierungen übernommen werden, um keine Fehler zu begehen. Mit der Zeit werden sie aber abgegriffen und besagen nichts oder sind eben gerade so belanglos, dass sie wieder in sich selber zu einem Geheimcode werden.

Häufig trifft man auf die Unsitte, dass der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinem Arbeitnehmer nicht automatisch ein Arbeitszeugnis ausstellt. Nur wird dies gemäss Gesetz (Art. 339 Abs. 1 OR) sofort fällig. Ein Arbeitnehmer muss nichts zuerst nach dem Arbeitszeugnis nachfragen oder mahnen, bis er es erhält. So etwas muss man als schlechten Stil bezeichnen. Ein Arbeitnehmer kann aber auch während einem bestehenden Arbeitsverhältnis ein Zeugnis verlangen.

Wichtig ist, dass man sich für die Erstellung des Arbeitszeugnisses Zeit nimmt und ihm auch die nötige Beachtung schenkt. Man sollte auch versuchen, nicht zu viele Standardvorlagen zu verwenden oder

auch sich in Superlativen zu ergehen, denn gerade dann wird es für den Arbeitgeber schwierig.

Peter Platzer

3. BESCHWERDEFRIST ANPASSEN?

Ein Vorstoss des Kantonsrats vom 02.09.2015 beauftragt den Regierungsrat, die heute im Kanton Solothurn geltende Beschwerdefrist nach Einspracheentscheiden der Bau- und Planungsbehörde von 10 auf 30 Tage auszudehnen.

Begründung: „Der Kanton Solothurn ist der einzige verbleibende Kanton mit einer Beschwerdefrist von nur 10 Tagen. In den restlichen Kantonen beträgt sie gemäss Natur- und Heimatschutzgesetz 30 Tage. Um nach einer Eröffnung eines Einspracheentscheides eine gut fundierte und seriöse Beschwerde zu formulieren, sind oft Abklärungen bei Ämtern, zugewandten Organisationen oder Personen nötig. Fällt die Beschwerdefrist in die Ferienzeit, sind diese Abklärungen oft durch Ferienabwesenheiten der involvierten Personen erschwert, unmöglich oder verzögern sich.“

Nicole Hirt und die Mitunterzeichner verkennen das bewährte System der 10-tägigen Beschwerdefristen, die nicht nur in der Baugesetzgebung geregelt sind. Über 95 % aller Baugesuche – vom Gartenzaun bis zum Mehrfamilienhaus – werden nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist von 10 Tagen materiell rechtskräftig. Der Bau kann realisiert werden, es müssen nicht weitere 20 Tage abgewartet werden. Nur in den wenigen Fällen, in denen eine Partei im hängigen Verfahren die Überprüfung des Entscheides bei der oberen Instanz verlangt, kann sie innert 10 Tagen mit wenigen Sätzen Beschwerde erheben und eine Fristverlängerung für alle hierzu notwendigen Abklärungen und die einlässliche Begründung verlangen. Selbst eine Beschwerde auf einer Papierserviette wird entgegengenommen. Die Beschwerdeführer haben einen Anspruch darauf, dass ihnen die Fristverlängerung, evtl. länger als 30 Tage, zu allen notwendigen Abklärungen erteilt wird. Im Gegensatz hierzu

muss in andern Kantonen innert 30 Tagen alles begründet werden, auch wenn Abklärungen bei Ämtern etc. zufolge Ferienabwesenheit nicht möglich sind.

Es gibt daher keinen Grund, alle übrigen Bauvorhaben zusätzlich 20 Tage zu blockieren.

Theo Strausak

4. EIGENE MOBILE ARBEITSGERÄTE DES ARBEITNEHMERS

Je länger je mehr setzen private und staatliche Unternehmen darauf, dass Mitarbeitende ihre eigenen mobilen Geräte bei der Arbeit nutzen. Man spricht dann von Bring Your Own Device (BYOD), also von der geschäftlichen Nutzung privater mobiler Geräte (d.h. Laptop, Netbook, Handy, Tablet, etc.). Firmen und Mitarbeitende sehen darin Vorteile wie die Kostenteilung (vgl. Art. 327 Abs. 2 OR), bessere Erreichbarkeit oder Gerätekenntnisse. Dabei tun sich arbeits- und datenschutzrechtliche Problemfelder auf, da eine strikte Trennung von privaten und geschäftlichen Daten schwierig ist. Wenn der Arbeitnehmer sein privates Gerät am Arbeitsplatz benutzt, besteht die Gefahr, dass seine persönlichen Daten, nicht klar von seiner geschäftlichen Tätigkeit getrennt sind. Will der Arbeitgeber Zugriff zu gewissen geschäftlichen Daten, kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch ein Zugriff auf private Daten des Arbeitnehmers stattfindet, was zu einer Persönlichkeitsverletzung führen kann. Für den Arbeitgeber besteht das Risiko, dass Dritte Zugriff auf geschäftliche Daten erhalten, wenn der Arbeitnehmer diese in seiner Freizeit bearbeitet (z. B. wenn das Gerät durch Familienmitglieder genutzt wird). Auch die Gefahr eines Verlusts oder Missbrauchs von Geschäftsdaten kann bei privater Nutzung höher sein.

Der Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter (EDÖB) hat Massnahmen veröffentlicht, mit welchen die Risiken minimiert werden können:

- Klare Nutzungsregelung (z.B. in Form einer schriftlichen Weisung), die besagt, was erlaubt ist

und was nicht. Für die BYOD-Nutzung gilt aus datenschutzrechtlicher Sicht grundsätzlich das Gleiche wie für die Nutzung der elektronischen Infrastruktur am Arbeitsplatz.

- Trennung von geschäftlichen und privaten Daten (technisch und logisch)
- Gewährleistung der Datensicherheit (bspw. durch Verschlüsselungstechnik, Passwörter etc.)
- Klare Regelung, wo die geschäftlichen Daten gespeichert werden (wenn möglich auf einem lokalen Server)
- Genehmigungspflicht durch einen bezeichneten Verantwortlichen
- Regelung des Zugriffs auf das Gerät durch den Arbeitgeber (bspw. zur Geräteüberprüfung, Fernwartung etc.)

Neben datenschutzrechtlichen Überlegungen, kommen bei der BYOD-Nutzung noch weitere Aspekte hinzu, die geklärt werden müssen (arbeitsrechtliche Fragen wie Arbeitszeitkontrolle und ständige Verfügbarkeit, Nutzung von Lizenzen, Haftungsfragen etc.).

Tobias Jakob

5. IN EIGENER SACHE

- **PSP-Apéro – „Der Ehe- und Erbvertrag – Der beste Weg, den Ehegatten maximal zu begünstigen“.**
PSP lädt Interessierte zu einem Fachreferat mit anschliessendem Apéro ein. Referent ist MLaw Christian Rudolf von Rohr.

Der **PSP-Apéro** findet am **Dienstag, 21. April 2015**, statt. Gerne empfangen wir Sie um **18.00 Uhr** in unserer Bibliothek an der Gurzelgasse 27 im ersten Stock. Anmeldung aufgrund des beschränkten Platzangebotes erwünscht.

PSP Rechtsanwälte AG 
