

# Das Wichtigste aus Recht, Steuern und Wirtschaft

---

April 2009

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                       |   |
|-----------------------------------------------------------------------|---|
| Testament weiterhin nur mit Unterschrift gültig .....                 | 2 |
| «Mitarbeitercheck» durch externe Auskunftsdienste nicht erlaubt ..... | 2 |
| Restwerttabellen bei Autoleasing müssen verhältnismässig sein .....   | 3 |
| Geschäftsführung nur schriftlich delegieren .....                     | 4 |

## Testament weiterhin nur mit Unterschrift gültig

Ein Tessiner gelangte mit einer Beschwerde an das Bundesgericht: sein Onkel hatte ihn in seinem letzten Willen bedacht, aber die Unterschrift vergessen. Obwohl das Testament von Hand geschrieben, mit Datum, Name und Vorname versehen war, gilt es gemäss Bundesgericht als ungültig. Laut den Richtern ist die **Unterschrift für die Gültigkeit des Testaments zwingend** und die strengen Formvorschriften bleiben bestehen. Die Unterschrift sei dabei grundsätzlich **nach** der Willenserklärung zu setzen. Dies diene nicht nur zur Identifikation des Verfassers. Damit bestätige der Erblasser nämlich auch das vorangehend von ihm Ausgeführte. (Quelle: BGE 5A\_371/2008 vom 18. Dezember 2008)

\*\*\*

## «Mitarbeitercheck» durch externe Auskunftsdienste nicht erlaubt

Das Bundesverwaltungsgericht hat kürzlich auf Antrag des Eidg. Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten der Wirtschaftsauskunftei Dun & Bradstreet vorläufig verboten, den Auskunftsdienst «Mitarbeiter-Check» anzubieten. Im Rahmen dieses Angebotes konnten Arbeitgeber Informationen über Mitarbeitende und Stellenbewerber beziehen. So konnten Informationen wie Betreuungsauskünfte, Inkassofälle, Informationen über den Wert des Wohnhauses, frühere Wohnadressen sowie Alter und Geschlecht von Haushaltsmitgliedern und Nachbarn bezogen werden. Der Anbieter des Dienstes sammelte diese Angaben aus frei zugänglichen Quellen, wie dem Betreibungsregister, dem elektronischen Telefonbuch und dem Internet z.B. mittels Suche via Google und in Social Networks (Facebook, mySpace etc.).

Das Bundesverwaltungsgericht verbot die Weitergabe der Daten durch die Wirtschaftsauskunftei da sie nicht mit dem Datenschutzgesetz vereinbar sind. Das Gericht erkannte erstens einen Widerspruch zum Grundsatz von Treu und Glauben, da die betroffenen Personen nicht damit rechnen müssen, dass eine Datensammlung über sie an den Arbeitgeber weitergegeben wird. Zweitens erachtete das Gericht die Daten für eine arbeitsplatzbezogene Eignungsprüfung von Stellenbewerbern als weder geeignet noch nötig.

Dazu ist zu bemerken, dass der zulässige Umfang der Bearbeitung von Daten von Mitarbeitenden und Stellenbewerbern durch den Arbeitgeber im Obligationenrecht zwingend auf solche Daten beschränkt wird, welche für die **Prüfung der Eignung** für die Arbeitsstelle und für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind. Arbeitgeber dürfen daher **nicht uneingeschränkt im Internet beliebige Daten über Arbeitnehmer und Stellenbewerber sammeln und bearbeiten**.

Die Anordnung des Gerichts gilt vorerst zwei Monate. Bis dahin muss der Datenschützer eine Empfehlung erlassen und innerhalb weiterer zwei Monate dem Bundesverwaltungsgericht zum Entscheid vorlegen. (Quelle: Bundesverwaltungsgericht Urteil A-8028/2008, sda)

\*\*\*

## Restwerttabellen bei Auto-Leasing müssen verhältnismässig sein

Das Bundesgericht hatte zu entscheiden, ob die Nachzahlung von Fr. 35'388.- für die vorzeitige Kündigung eines Autoleasing-Vertrages rechtmässig war. Dabei handelte es sich um einen Leasingvertrag von 2002 für einen Luxuswagen mit einem Neupreis von Fr. 102'888.- der nach 11 Monaten gekündigt wurde. Die Leasinggesellschaft berechnete die rückwirkende Verteuerung der Leasingraten gestützt auf ihre Restwerttabelle in den AGB und stellte dem Leasingnehmer eine **Nachzahlung von Fr. 35'388.55** in Rechnung. Da der Leasingnehmer die Rechnung (abgesehen von einem Teilbetrag) nicht anerkannte, versuchte die Leasinggesellschaft die Forderung auf dem Gerichtsweg durchzusetzen.

Dabei entschied das Bundesgericht, dass der Leasing-Vertrag nicht dem Bundesgesetz über den Konsumkredit (KKG) untersteht, weil es erstens erst am 1.1.2003 in Kraft getreten ist und zweitens nicht für **Konsumkredite über mehr als 8'000 Franken** gilt. Das Bundesgericht kommt zum Schluss, dass Art. 266k OR analog auf den Leasingvertrag anzuwenden sei. Art. 266k OR sagt, dass „der Mieter einer beweglichen Sache, die seinem privaten Gebrauch dient und vom Vermieter im Rahmen seiner gewerblichen Tätigkeit vermietet wird, kann mit einer Frist von mindestens 30 Tagen auf Ende einer dreimonatigen Mietdauer kündigen. Der Vermieter hat dafür keinen Anspruch auf Entschädigung.“ Entgegen dem Konsumkreditgesetz schliesst das OR somit **jede Entschädigung für eine vorzeitige Kündigung** aus. Beim KKG richtet sich die Entschädigung nach einer Restwerttabelle, welche „nach anerkannten Grundsätzen“ erstellt werden muss.

Die Leasingzinsen sind in der Regel linear ausgestaltet, die Entwertung des Fahrzeugs ist degressiv; es erleidet zu Beginn des Vertrags einen massiven Wertverlust. Wird der Vertrag vorzeitig gekündigt, so ist mit den ordentlichen Leasingraten der Wertverlust nicht abgegolten. Deshalb sollen die Nachzahlungen, welche gestützt auf die Restwerttabelle zu leisten ist, den Leasinggeber vor einem Verlust schützen und die Differenz zwischen der tatsächlichen Fahrzeugentwertung und den bereits geleisteten Zahlungen decken. Daraus ergibt sich ein wichtiges Merkmal der Restwerttabelle: Die Nachzahlung muss mit fortschreitender Vertragsdauer laufend geringer werden. Das Bundesgericht wies die Klage der Leasing-Gesellschaft ab und wies sie darauf hin, dass eine Nachzahlung nie eine versteckte Vertragsstrafe sein darf und immer tiefer ausfallen muss, je länger der Vertrag gedauert hat. (Quelle: BGE 4A\_404/2008 vom 18.12.2008)

\*\*\*

## Geschäftsführung nur schriftlich delegieren

In zahlreichen Aktiengesellschaften wird die operative Geschäftsführung von einer Geschäftsleitung ausgeübt. Der Verwaltungsrat kann die Geschäftsführung ganz oder teilweise an einzelne Mitglieder oder Dritte übertragen. Diese Übertragung muss mit einem Organisationsregelement angeordnet sein, was detailliert die hierarchisch erforderlichen Stellen beschreibt, die Aufgaben und besonders die Berichterstattung an den Verwaltungsrat.

Verursacht die Geschäftsführung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit einen **Schaden**, so haftet der Verwaltungsrat nicht für diesen Schaden, wenn er beweisen kann, dass er die Geschäftsführung mit aller gebotenen Sorgfalt delegiert hat.

Wie wichtig in einem solchen Fall das Organisationsregelement ist, zeigt ein Bundesgerichtsentscheid von 2008: Der Vize-Präsident eines Verwaltungsrates wurde für die Handlungen des Geschäftsführers belangt und zu Schadensersatz verurteilt, weil er eine Delegation der Geschäftsführung nicht belegen konnte. Deshalb sind folgende Punkte bei der Übertragung von Geschäftsführungsaufgaben zu beachten:

- Die Delegation muss schriftlich mit einem Organisationsregelement erfolgen
- Die Statuten müssen eine Ermächtigung der Delegation vorsehen
- Die zu übertragenden Aufgaben müssen delegierbar sein
- Das Regelement muss regelmässig überprüft und angepasst werden.

*(Quelle: BGE 4A\_501/2007 vom 22.2.2008)*

\*\*\*