VOSER RECHTSANWÄLTE

Recht schnell informiert

LEXPRESS

Nummer 37 Februar 2010

LIEBE LESERSCHAFT

Seit Januar 2010 verstärkt lic. iur. Fernando Garcia, Rechtsanwalt und Notar, unser Team. Gerne stellen wir Ihnen Herrn Garcia in dieser LEXPRESS-Ausgabe vor.

Im Zuge der stetigen Vergrösserung unserer Kanzlei haben wir auch unsere Infrastruktur erweitert und im AZ-Hochhaus zusätzliche, neu ausgebaute Büroräumlichkeiten bezogen. Wir freuen uns, Sie auch in Zukunft in angenehmer Atmosphäre bei uns empfangen und kompetent betreuen zu dürfen.

Dr. iur. Peter Voser
Fürsprecher, Notar

Dr. iur. Jan Kocher
Rechtsanwalt, Notar,
LL. M.

Dr. iur. Philip Funk
Rechtsanwalt, Notar
eidg. dipl. Steuerexperte

Dr. iur. Peter Heer
Rechtsanwalt

lic. iur. Dieter Egloff
Rechtsanwalt
eidg. dipl. Steuerexperte

lic. iur. Patrick Bühlmann
Rechtsanwalt,
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

lic. iur. Antonia Stutz
Rechtsanwältin, Notarin

Dr. iur. Ivo Zellweger
Rechtsanwalt,
Fachanwalt SAV Haftpflicht- und Versicherungsrecht

Dr. iur. Markus Fiechter
Rechtsanwalt, LL. M.

lic. iur. Barbara Sramek
Rechtsanwältin
eidg. dipl. Steuerexpertin

Dr. iur. Lukas Pfisterer
Rechtsanwalt

lic. iur. Rudolf Weber
Rechtsanwalt, Notar

lic. iur. Lukas Breunig
Rechtsanwalt

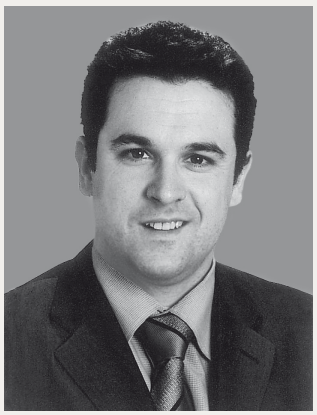
lic. iur. Fernando Garcia
Rechtsanwalt, Notar

Konsulent:
Prof. Dr. iur. Thomas Pfisterer
Rechtsanwalt, LL. M.

Stadtturmstrasse 19
AZ Hochhaus
CH-5401 Baden
Telefon 056 203 10 20
Telefax 056 222 29 58
Postcheck 50-414-4
MwSt.-Nr. 422 629
info@voser-law.ch
www.voser-law.ch

Fernando Garcia – Neuer Rechtsanwalt und Notar im Team von VOSER RECHTSANWÄLTE

Am 1. Januar 2010 ist lic. iur. Fernando Garcia, Rechtsanwalt und Notar, in unsere Kanzlei eingetreten. Er studierte an den Universitäten Zürich und Alicante (E) Rechtswissenschaft. Im Anschluss an das Studium erwarb er das aargauische Anwalts- und Notariatspatent.



lic. iur. Fernando Garcia

Vor seinem Eintritt bei VOSER RECHTSANWÄLTE war er unter anderem beim Steueramt der Stadt Zürich und in den letzten drei Jahren als Grundbuchverwalter des Bezirks Zurzach tätig. Als ehemaliger Grundbuchverwalter gehören zu seinen bevorzugten Rechtsgebieten insbesondere die Notariatstätigkeit sowie das Ehe-/Erbrecht, Sachen- und Gesellschaftsrecht. Derzeit absolviert Fernando Garcia eine Weiterbildung im Steuerrecht. Deshalb und wegen seiner früheren Tätigkeit beim Zürcher Steueramt zählt das Steuerrecht ebenfalls zu seinen bevorzugten Tätigkeitsgebieten.

Fernando Garcia ist verheiratet und Vater einer zweijährigen Tochter. Seine Freizeit verbringt er am liebsten im Kreis seiner Familie und seiner Freunde, für die er gerne spanische Spezialitäten kocht. Zu seinen Hobbys gehören das Joggen und das Wandern mit seinem Labrador Rüden Roni. Als ehemaliger aktiver Fussballer besucht er oft auch Fussballspiele seiner Spielvereine FC Döttingen und FC Koblenz.

Wir heissen Fernando Garcia herzlich willkommen im VOSER-Team und wünschen ihm viel Erfolg und Befriedigung bei seiner Arbeit!

Richter: «Angeklagter, warum erzählen Sie mir heute einen ganz anderen Sachverhalt als gestern?» Angeklagter: «Gestern haben Sie mir ja nicht geglaubt.»

Kurzarbeit

Wenn die Konjunktur sich markant abkühlt, die Auftragseingänge einbrechen und Kunden ausbleiben, sehen sich viele Unternehmen damit konfrontiert, zur Kosteneinsparung ihre Produktion zu drosseln. In solchen Situationen, die keine Auftragslage mit voller Arbeitsauslastung mehr erlaubt, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, bei der zuständigen Behörde Kurzarbeit zu beantragen. Die Einführung von Kurzarbeit soll vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgleichen und als Alternative zu drohenden Entlassungen Arbeitsplätze erhalten.

Bei Kurzarbeit wird die Arbeitszeit durch den Wegfall von einzelnen Stunden oder Tagen reduziert. Für die ausgefallene Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer von der Arbeitslosenversicherung (ALV) eine teilweise Entschädigung. So soll eine Win-Win-Situation entstehen, die es dem Arbeitgeber erlaubt, einen Teil der Lohnkosten einzusparen und den Arbeitnehmer vor einer Entlassung und möglicher Arbeitslosigkeit zu bewahren. Weil der Arbeitgeber keine Entlassungen aussprechen muss, kann er zudem auch wieder rasch auf das Fachwissen und die Erfahrung seiner Arbeitnehmer zurückgreifen, wenn sich der Geschäftsgang verbessert. Dabei profitiert auch die ALV, da Kurzarbeit im Vergleich zu einer Entlassung auch für sie die günstigere Lösung ist.

Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer erforderlich

Kurzarbeit kann vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden. Sie bedarf nämlich der Zustimmung jedes betroffenen Arbeitnehmers. Die ALV bietet hierzu ein Formular «Zustimmung zur Kurzarbeit» (Formular 716.315d) an, auf welchem sich die betroffenen Arbeitnehmer mit ihrer Unterschrift mit der Kurzarbeit einverstanden erklären können. Ausnahmsweise kann in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder im Einzelarbeitsvertrag ausdrücklich geregelt sein, unter welchen Voraussetzungen vom Arbeitgeber Kurzarbeit angeordnet werden kann. In solchen Fällen bedarf die Anordnung von Kurzarbeit keiner weiteren Zustimmung des Arbeitnehmers mehr, wenn es dann tatsächlich soweit ist und die formulierten Voraussetzungen erfüllt sind. Solche Regelungen sind aber eher selten.

Voraussetzungen für die Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung:

Die ALV richtet eine Kurzarbeitsentschädigung nur dann aus, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Dazu gehören unter anderem die Folgenden:

- Vorab kommt eine Kurzarbeitsentschädigung nur für Arbeitnehmer in Betracht, die für die ALV beitragspflichtig sind. Eine Mindestdauer der Beitragsleistung ist hingegen nicht vorausgesetzt, weshalb bereits ab dem ersten Tag der Anstellung Kurzarbeitsentschädigung bezogen werden kann, wenn die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

- Kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung besteht für Arbeitnehmer in gekündigtem Arbeitsverhältnis (unabhängig davon, welche Vertragspartei gekündigt hat), für Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen sowie für Arbeitnehmer in einem Lehrverhältnis, da die Kurzarbeit den Erhalt unbefristeter Arbeitsplätze bezweckt.

- Ebenso besteht für Arbeitnehmer mit massgeblichem Einfluss auf die Entscheidungen der Arbeitgeberin (z.B. Gesellschafter, finanziell Beteiligte, Verwaltungsräte, Geschäftsleitungsmitglieder) sowie für deren im Betrieb mitarbeitende Ehepartner kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.

- Für die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer ist eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle zu führen (z.B. Stempelkarten, Stundenrapporte), in der die täglich geleisteten Arbeitsstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden und sämtliche übrigen Absenzen (z.B. Ferien-, Krankheits- und Unfallabwesenheiten) festzuhalten sind.

- Schliesslich bedarf die Kurzarbeit einer Bewilligung durch die zuständige kantonale Amtsstelle. Diese prüft, ob die Arbeitsausfälle tatsächlich nur vorübergehend und konjunkturell bedingt sind und mindestens 10% ausmachen. Branchen-, berufs- und betriebsübliche sowie saisonale Schwankungen begründen keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.

Schriftliche Voranmeldung der Kurzarbeit

Der Arbeitgeber hat die geplante Kurzarbeit mindestens zehn Tage (in Ausnahmefällen drei Tage) vor dem geplanten Beginn schriftlich bei der kantonalen Amtsstelle anzumelden. Die kantonale Amtsstelle fällt ihren Bewilligungsentscheid in der Regel innerhalb der zehntägigen Voranmeldefrist, wobei ein Entscheid selbstverständlich nur möglich ist, wenn die Angaben im einzureichenden Voranmeldeformular (Formular 716.300d) vollständig sind. Die kantonale Amtsstelle ist berechtigt, vom Arbeitgeber weitere Unterlagen einzuverlangen. Soll die Kurzarbeit über die bewilligte Dauer hinaus verlängert werden, ist mindestens zehn Tage vor Ablauf der bewilligten Kurzarbeit eine neue Voranmeldung einzureichen.

Abrechnung der Kurzarbeitsentschädigung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern zum ordentlichen Lohnzahlungstermin neben dem vollen Lohn für die geleistete Arbeitszeit auch 80% des Verdienstausfalles bezahlen. Die Sozialversicherungsbeiträge sind jedoch auf der Basis von 100% des Lohnes weiter zu entrichten.

Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ist vom Arbeitgeber spätestens innert drei Monaten nach Ablauf einer jeden Abrechnungsperiode (in der Regel der Kalendermonat) unter Beilage der erforderlichen Abrechnungsunterlagen geltend zu machen. Die Kurzarbeitsentschädigung der ALV beträgt – nach Abzug einer Karenzzeit von mindestens zwei Tagen pro Abrechnungsperiode, während der der Arbeitgeber den Verdienstausfall selber zu tragen hat – 80% des anrechenbaren Verdienstausfalles.

Kurzarbeitsentschädigung wird gemäss der seit dem 1. April 2009 geltenden und bis zum 31. März 2011 befristeten Regelung (Art. 35 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIG] i.V.m. Art. 57b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIV]) innerhalb von zwei Jahren während höchstens 18 Monaten ausgerichtet.