



St.Gallischer Anwaltsverband
SGAV

mandat

Nr. 3 / Dezember 2009

Die Klientenschrift des St.Gallischen Anwaltsverbandes SGAV

THEMA

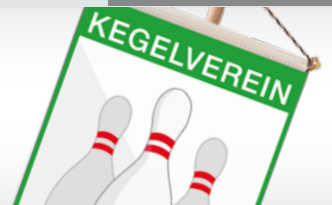
**Berufliche Vorsorge in
der Krise?**

3

RECHT & UNTERNEHMUNG

**Arbeitszeugnisse:
Orientierungsfeuer
und Seiltanzakt**

9



15

**Aufgaben, Rechte und
Pflichten des Vereins-
vorstandes**

RECHT & PRIVAT



19

**Verkehrsunfälle mit
Auslandsbezug**

Schlichten statt richten

23

«RECHT- ECK»

**Saftige Busse für
Gucklochfahrer**

26

Unentgeltliche Rechtsberatung

Sehr geehrte Leserin
Sehr geehrter Leser

Recht haben und Recht bekommen ist bekanntlich zweierlei. Hat Mann oder Frau sich eventuell zu lange nicht um sein bzw. ihr Recht bemüht? Der Besuch eines Anwalts lohnt sich frühzeitig, zum Zeitpunkt, da Probleme geschaffen werden oder Rechtsverletzungen noch aktuell sind. Doch vielfach erscheinen für den Bürger gerade im Anfangsstadium von Streitigkeiten die Dienste eines Anwalts als unnötig und zu kostspielig. Die in der Folge ohne Rechtskenntnis verursachten Weiterungen übersteigen dann in der Regel die Kosten einer frühen Beratung. Häufig gehen die Parteien aber erst zu Anwälten, wenn der Aufwand zur Rekonstruktion und juristischen Auflösung zu entscheidenden Faktoren einer Streitigkeit geworden sind. Damit entfernt sich aber auch die objektiv gerechte von der wirtschaftlich optimalen Lösung. In diesen Fällen gilt besonders, um mit Dieter Hildebrand zu sprechen: «Es hilft nichts, das Recht auf seiner Seite zu haben. Man muss auch mit der Justiz rechnen».

Die Schwellen zum Recht abbauen heisst insbesondere Informationsungleichgewichte rechtlicher Art zu reduzieren und späteren Beweisproblemen zuvorzukommen. Die unentgeltlichen Rechtsberatungsstellen des St. Gallischen Anwaltsverbandes können helfen, die Anzahl strittiger Verfahren zu reduzieren und diese schneller zu erledigen. Die Anwälte sägen damit ökonomisch betrachtet am eigenen Ast, sie üben damit aber eine noble Aufgabe

EDITORIAL

lic. iur. Urs Schlegel
Rechtsanwalt
Buchs SG



aus. Wird der Konfliktweg dennoch unvermeidlich, können die Rechtsberatungsstellen helfen, mögliche Hilfestellungen der Mitglieder des Anwaltsverbandes aufzuzeigen.

Die unentgeltlichen Rechtsauskunftsstellen sind seit der Einführung in den 70er Jahren eine von Behörden und Mitbürgern geschätzte Dienstleistung geworden und dienen dem St. Galler Anwaltsverband als Instrument der Öffentlichkeitsarbeit. Die Mitglieder des Verbandes stellen sich abwechselnd in St. Gallen (jeden Donnerstag), Wattwil, Wil, Altstätten, Buchs und Sargans (ein bis zweimal pro Monat) zur Verfügung (Einsatzplan im Internet unter www.anwaltsverbandsg.ch). Beim dreistündigen Einsatz eines Anwalts bleiben für einen Rechtsuchenden in der Regel 10 bis 15 Minuten. Keine Zeit bleibt für umfangreiches Aktenstudium oder das Verfassen von Rechtsschriften. Für eine erste Einschätzung oder die Beantwortung von Rechtsfragen steht Ihnen jedoch ein lokales Mitglied des Anwaltsverbandes gerne zur Verfügung. ■



Zwischen Unterdeckung und Überalterung

Berufliche Vorsorge in der Krise?

Unterdeckung und Überalterung prägen die öffentliche Diskussion über die berufliche Vorsorge. Tatsächlich werden damit zentrale, aber konträre Probleme benannt: Die Unterdeckung steht für ein akutes Problem auf der Anlageseite der Vorsorgeeinrichtungen. Die steigende Alterung bezeichnet dagegen ein langfristiges Risiko auf der Passivseite. Schrumpfende Vermögen bei steigenden Verpflichtungen: Wie soll das gehen?

Vorsorgeeinrichtungen sollen bei Alter, Tod oder Invalidität Leistungen ausrichten, die zusammen mit den Renten der 1. Säule (AHV, IV und Unfallversicherung) «die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung» erlauben. Für dieses Ziel hatten Ende 2007 alle Schweizer Pensionskassen zusammen ein Vermögen von mehr als 600 Milliarden Franken angespart. Im Jahr 2007 richteten sie dafür 33.9 Milliarden Franken an Vorsorgeleistungen aus – mehr als die AHV. Das

Vermögen der Pensionskassen und deren Leistungen werden aus den Risiko- und Sparbeiträgen der Versicherten und der Arbeitgeber sowie aus den Vermögenserträgen («dritter Beitragszahler») finanziert.

Die hohe Kunst der Vorsorgeeinrichtungen ist es, Einnahmen und Ausgaben so zu steuern, dass die Vermögensanlagen und die Verpflichtungen kurz-, mittel- und langfristig in einem ausgeglichenen Verhältnis bleiben.

Vorsorgeeinrichtungen sind auf lange Zeit hinaus konzipiert: Ein Versicherter spart zunächst während vierzig Jahren Mittel für sein Alter an und darf dann mit Altersleistungen während etwa zwanzig Jahren rechnen. Krisenzeiten mit hohen Verlusten auf den Vermögensanlagen stellen auf diesen Zeitraum hinaus eher kurzfristige Herausforderungen dar, auf welche die Vorsorgeeinrichtung adäquat reagieren muss. Im Folgenden sollen diese Massnahmen und die Auswirkungen auf die Beteiligten kurz dargestellt werden.

Die demografische Entwicklung ist dagegen eine langfristige, dafür aber eher berechenbare Herausforderung: Die Lebenserwartung der

«Die Lebenserwartung der Rentenbezüger steigt pro Jahr etwa um drei Monate.»

Rentenbezüger steigt pro Jahr etwa um drei Monate. Die daraus nötigen Massnahmen können daher sorgsam geplant werden. Die Grundlagen dazu werden kurz aufgezeigt.

Die Unterdeckung und der Sanierungsplan

Die aktuelle Finanzkrise hat den Wert aller Vermögensanlagen schmelzen lassen. Davon sind auch die Anlagen der Vorsorgeeinrichtungen betroffen. Übersteigt nun das benötigte Vorsorgekapital das Vorsorgevermögen, ist die Pensionskasse in eine «Unterdeckung» geraten. Der Deckungsgrad gibt dabei an, in welchem Mass die Pensionskasse im Bilanzzeitpunkt die Gesamtheit der erwarteten Risiken noch mit eigenen Mitteln decken kann.



Ist eine Unterdeckung eingetreten, hat die Pensionskasse zunächst die Gründe dafür zu ermitteln: Reichen die Beiträge zur Finanzierung der versicherten Risiken aus? War der Risikoverlauf überdurchschnittlich (Invalidität, Todesfälle)? Ist der erwartete Vermögensertrag erreicht worden? Ist die Anlagestrategie noch den Verhältnissen angepasst? Sind die Verwaltungskosten zu hoch?

Neben der umfassenden Ab-

klärung und Beurteilung der aktuellen Situation ist auch die voraussichtliche Bestandesentwicklung zu berücksichtigen: Wie ändert sich das Verhältnis der Versicherten zu den Rentenbezügern und welche Folgen hat dies auf die Verpflichtungen der Pensionskasse?

Auf dieser Grundlage hat die Pensionskasse einen ausgewogenen Massnahmenplan zu erarbeiten, mit dem sie innert angemessener Frist – in der Regel innert zwei bis fünf Jahren – aus der Unterdeckung geführt werden kann. Die künftige Entwicklung der Vermögenserträge wird in diesem Plan, obwohl durchaus mitentscheidend, in der Regel ausgeklammert.

Der Sanierungsplan kann *zusätzliche Einnahmen* vorsehen, etwa die Erhöhung der Risikobeträge oder die Anordnung von Sanierungsbeiträgen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die ohne Gegenleistung der Pensionskasse verbleiben. Überraschend häufig sind auch Arbeitgeber bereit, eine Unterdeckung von sich aus mit einer freiwilligen Einlage auszugleichen.

Der Sanierungsplan kann die *Reduktion von Ausgaben* vorsehen, etwa durch eine Minderverzinsung der Altersguthaben, erfolgreiche Neuverhandlung der Verträge mit dem Rückversicherer oder mit dem Vermögensverwalter, durch Senkung der Verwaltungskosten oder durch Aufhebung freiwillig gewährter Rentenerhöhungen («Rentnerbeiträge»).

Eine Rückversicherung der selber getragenen Risiken oder eine Senkung des Risikoschutzes erlaubt eine (einmalige) *Entlastung der Bilanz* durch Auflösung nicht mehr benötigter Rückstellungen. Ein Rangrücktritt des Arbeitgebers («Verwendungsverzicht») schliesslich ermöglicht es, seine Beitragsreserven

zum verfügbaren Vermögen zu rechnen und damit den Deckungsgrad – jedenfalls temporär – anzuheben.

Die Pensionskasse muss die Aufsichtsbehörde, den Arbeitgeber, die Versicherten und die Rentenbezüger über das Ausmass und die Ursachen der Unterdeckung, über die ergriffenen Massnahmen und den Sanierungszeitraum informieren. Sie hat die Wirksamkeit der Massnahmen periodisch zu prüfen und anzupassen und auch darüber alle Beteiligten zu informieren.

Auswirkungen der Unterdeckung auf Versicherte, Rentner und Arbeitgeber

a) Die Versicherten stellen jeweils direkte Auswirkungen des Sanierungsplanes auf ihre finanzielle Situation fest: Die Erhebung von Sanierungsbeiträgen reduziert ihren Nettolohn, eine Minderverzinsung des Altersguthabens ihre Altersvorsorge. Weiter kann während einer Unterdeckung der Kapitalbezug von Altersleistungen eingeschränkt und der Barbezug von Vorsorgemitteln zur Rückzahlung von Hypotheken verweigert werden.

Gravierender sind die Folgen, wenn zahlreiche Versicherte miteinander aus einer Vorsorgeeinrichtung in Unterdeckung austreten (müssen). Eine erhebliche Verminderung der Belegschaft, eine Restrukturierung der Arbeitgeberin oder eine Aufhebung des Anschlussvertrages sind Gründe für eine «Teilliquidation der Vorsorgeeinrichtung». Diese gibt dem austretenden Kollektiv in guten Zeiten das Recht, anteilmässig Rückstellungen und Reserven mitzunehmen. Während einer Unterdeckung darf die Vorsorgeeinrichtung aber dem austretenden Kollektiv den auf ihn entfallenden Anteil an der Unterdeckung *individuell* «mitgeben» (bzw. vorenthal-

ten). Absolut geschützt ist nur das Altersguthaben des BVG-Minimums. So kann ein unfreiwilliger Wechsel der Pensionskasse gerade bei einem älteren Versicherten zu einer ganz massiven und nicht vorhersehbaren Einbusse seiner Altersleistungen führen – obwohl ihn keinerlei Verschulden trifft. Diese «Mitgabe» der Unterdeckung ist im Gesetz vorgesehen und unbestritten, doch sie ist systemwidrig und nur schwer mit der Eigentumsgarantie vereinbar.

b) In der Unterdeckung wird der Arbeitgeber vor allem von Sanierungsbeiträgen betroffen. Einige Anschlussverträge sehen gar vor, dass der Arbeitgeber den auf seine Angestellten entfallenden Anteil an einer Unterdeckung alleine ausgleichen muss – Vorsicht!

Der Arbeitgeber kann eine Unterdeckung mit einer freiwilligen Einmaleinlage (als Beitragsreserve mit Verwendungsverzicht oder als à fonds perdu-Beitrag) oder aus Mitteln einer patronalen Stiftung abwehren. Ein Wechsel zu einer anderen Vorsorgeeinrichtung führt – wie oben ausgeführt – dazu, dass die Versicherten ihren Anteil an der Unterdeckung individuell realisieren müssen. Daher müssen die Arbeitnehmer einem solchen Wechsel zustimmen.

c) Die gesetzliche Konzeption sieht vor, dass Rentenbezüger die ursprünglich zugesprochene Rente auch während einer Unterdeckung ungeschmälert erhalten, denn vertragliche Leistungen sind auch dann zu erbringen, wenn sich die finanzielle Situation des Schuldners verschlechtert.

Freiwillige Rentenerhöhungen der letzten zehn Jahre dürfen dagegen während der Unterdeckung ganz oder teilweise aufgehoben werden («Rentnerbeiträge»). In Zeiten der Teuerung leisten Altersrentner

indirekt einen Sanierungsbeitrag, wenn ihre Rente nicht erhöht wird.

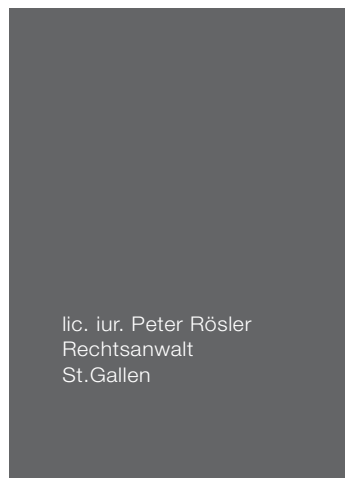
d) Die gesetzlichen Grundlagen zur Bewältigung von Unterdeckungen sind klar und genügend. Die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte belegen auch, dass solche Sanierungen von Vorsorgeeinrichtungen durchaus erfolgreich verlaufen. Kann jedoch eine Vorsorgeeinrichtung ausnahmsweise nicht mehr saniert werden, tritt der Sicherheitsfonds BVG im Rahmen seiner Leistungspflicht für die Ausfälle ein.

Auswirkungen der steigenden Alterung auf die Altersleistungen

Was für jeden Einzelnen ein wünschenswertes Ziel ist – gesund ein hohes Alter zu erleben –, wird in der kollektiven Entwicklung mit dem negativen Begriff der «Überalterung» bezeichnet. Dabei ist die seit mehr als hundert Jahren zunehmende Alterung der Gesellschaft das sichtbare Ergebnis einer schier unglaublichen Steigerung der Lebensverhältnisse einer stabilen, von Seuchen, Hunger und Krieg weitgehend verschonten Gesellschaft.

Die Lebenserwartung der Rentenbezüger hat aber direkte Auswirkungen auf die Höhe der künftigen Altersrenten, denn diese sollen im Durchschnitt aus den selber angesparten Mitteln finanziert werden (Kapitaldeckungsverfahren): Muss das Alterskapital gleichmässig auf die Bezugsdauer verteilt werden, so führt eine Verlängerung der Bezugsdauer zu einer Reduktion der Rentenhöhe.

Für die Bemessung der Altersrenten sind – neben der Höhe des angesparten Kapitals – drei Grundlagen zentral: das Pensionierungsalter, die Lebenserwartung der Rentner und der Zins, den die Al-



lic. iur. Peter Rösler
Rechtsanwalt
St. Gallen

terskapitalien während der Bezugsdauer im Mittel erzielen werden («technischer Zinssatz»). Aus diesen Vorgaben kann der Prozentsatz ermittelt werden, zu dem das angesparte Alterskapital jährlich als Altersrente ausgerichtet werden kann (der sogenannte «Umwandlungssatz»).

- Das Pensionierungsalter wird, sofern es nicht im Gesamtarbeitsvertrag geregelt oder im Einzelfall flexibel gehandhabt wird, vom Gesetzgeber festgelegt.
- Die Lebenserwartung ergibt sich aus statistischen Grundlagen über die aktuelle Sterblichkeit der Rentner (die um die künftige Steigerung der Lebenserwartung korrigiert werden müssen).
- Der durchschnittliche Ertrag des Alterskapitals während der nächsten zwei Jahrzehnte kann weder berechnet noch aus Statistiken abgeleitet, sondern nur geschätzt werden, was mit erheblicher Unsicherheit verbunden ist.

Es kann also festgestellt werden, dass die Mechanismen durchaus bekannt sind, die auch in der Zukunft eine «korrekte» Bemessung der Altersrente ermöglichen.

Einer Senkung der Rentenhöhe kann präventiv mit einer

Verstärkung des Sparprozesses begegnet werden oder mit einer Beteiligung der Rentner an künftigen Renditen, die über dem technischen Zins liegen.

Eine zu hohe Festlegung des Umwandlungssatzes schiebt dagegen die Finanzierung der Altersleistungen teilweise auf die nächste Generation – ein Phänomen, das sich durchaus heute schon beobachten lässt. Eine nachträgliche Kürzung «zu hoher» Altersleistungen ist – wie oben ausgeführt – unzulässig. Ein Ausgleich wird in der Praxis dadurch geschaffen, dass die Altersrenten nur dann an die Teuerung angepasst werden,

wenn die finanziellen Möglichkeiten der Pensionskasse dies zulassen. Nach diesem pragmatischen Ansatz soll ein zu hoher Umwandlungssatz über die gesamte Bezugsdauer der Altersrente wieder ausgeglichen werden.

Schlussbemerkungen

Die Vorsorgeeinrichtungen verfügen durchaus über die nötigen Steuerungs- und Korrekturmöglichkeiten, um die Einnahmen und Ausgaben mittel- und langfristig in einem ausgewogenen Verhältnis zu halten. Kurzfristige Unterdeckungen können damit behoben und die demografische Entwicklung adäquat

umgesetzt werden. Von einer Krise der beruflichen Vorsorge kann daher nicht gesprochen werden.

Die Steuerung der Einnahmen und Ausgaben setzt aber mehr voraus als das Vermeiden von Unterdeckungen und überhöhten Leistungsversprechen: Es verlangt einen geradlinigen Kurs zwischen den Erwartungen der Versicherten und ihrer Bereitschaft, diese auch zu finanzieren. ■

«Die Steuerung der Einnahmen und Ausgaben verlangt einen geradlinigen Kurs zwischen den Erwartungen der Versicherten und ihrer Bereitschaft, diese auch zu finanzieren.»



Arbeitszeugnis

Herr Moritz Krumminger, geboren am 20.02.1980 in Hopfigen, war vom 1.12.2000 bis zum 06.06.2006 als Techniker bei uns tätig. Zu seinen Aufgaben gehörte unter anderem die Weiterentwicklung der in ASP implementierten Webanwendung, hier insbesondere die Entwicklung einer dynamischen PDF-Erstellung, die Konzipierung einer Backend-Administrationsoberfläche, sowie die Vorbereitung einer Datenbankmigration von Microsoft SQL Server zu PostgreSQL.

Herr Krumminger erledigte die ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit. Auch in komplizierte Problemstellungen konnte er sich selbstständig einarbeiten. Durch seine Mitarbeit und sein Engagement haben wir unser Unternehmen und somit unserem Unter-

Arbeitszeugnisse: Orientierungsfeuer und Seiltanzakt

Der wirtschaftliche Rückgang hat inzwischen auch den Arbeitsmarkt erreicht. Stellensuchende achten deshalb verstärkt darauf, tadellose Bewerbungsunterlagen einzureichen. Arbeitgeber ihrerseits möchten die grosse Auswahl von Bewerbungen anhand der Bewerbungsunterlagen effizient verengen. Für beide Gruppen sind dabei Arbeitszeugnisse von zentraler Bedeutung.

Das Recht auf ein Arbeitszeugnis

Arbeitnehmer haben einen rechtlichen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Der Anspruch geht aus den nachwirkenden Fürsorgepflichten der Arbeitgeber hervor. Diese verpflichten die Arbeitgeber, das wirtschaftliche Fortkommen ihrer Mitarbeiter nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu fördern, u.a. durch das Arbeitszeugnis.

Arbeitnehmer dürfen ein Arbeitszeugnis jederzeit verlangen.

Auf den Zeitpunkt der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses stellen die Arbeitgeber ein Abschlusszeugnis in den meisten Fällen automatisch aus. Während des Arbeitsverhältnisses werden Arbeitnehmer dagegen von sich aus um die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses ersuchen müssen.

Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung

Präzisieren Arbeitnehmer ihr Anliegen nicht genauer, so erhalten sie in der Regel ein Ar-

beitszeugnis, das als qualifiziertes oder als Vollzeugnis bezeichnet wird. Es spricht sich aus über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten.

Auf ausdrückliches Verlangen eines Arbeitnehmers wird nur ein einfaches Arbeitszeugnis, d.h. eine Arbeitsbestätigung, ausgestellt. Es bestätigt lediglich die Tatsache, dass ein Arbeitsverhältnis besteht oder bestanden hat, von welcher Art dieses ist oder war und wie lange es dauerte bzw. schon dauert. Aussagen zur Person des Arbeitnehmers fehlen in einer Arbeitsbestätigung und damit genau das, was besonders interessiert, zumal in einer angespannten Wirtschaftslage.

Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, vom Arbeit-

«Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, vom Arbeitgeber sowohl ein einfaches als auch ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erhalten.»

geber beides zu erhalten – sowohl ein einfaches als auch ein qualifiziertes Arbeitszeugnis, auch in der gewünschten Reihenfolge. Eine Arbeitsbestätigung darf also nicht verweigert werden mit der Begründung, der Arbeitnehmer habe bereits ein Vollzeugnis erhalten – und umgekehrt.



Äussere Form von Arbeitszeugnissen

Arbeitszeugnisse sind Dokumente, welche einen Arbeitnehmer oft durch das ganze Berufsleben begleiten – auch wenn sie an Bedeutung verlieren, je älter sie sind. Durch Bewerbungen werden sie in Umlauf gebracht. Zudem dienen sie beim Sortieren von Bewerbungen als erstes Orientierungsfeuer. Schliesslich – und das scheint ab und zu vergessen zu gehen – sind sie auch eine Visitenkarte des Arbeitgebers. Auf die äussere Form von Arbeitszeugnissen, auf Formalitäten wie korrekte Angaben über den Arbeitnehmer etc., ist deshalb ebenso grosses Gewicht zu legen wie auf den Inhalt.

Arbeitszeugnisse müssen von Personen unterschrieben sein, bei denen von ihrer Funktion her nachvollziehbar ist, dass sie den Arbeitneh-

mer beurteilen können. Bei kleineren Unternehmen unterschreiben in der Regel die Linienvorgesetzten, bei grösseren Unternehmen diese sowie die Personalabteilung.

Inhaltsraster für ein Arbeitszeugnis

Inhaltlich hat ein Vollzeugnis i.d.R. folgenden Aufbau:

1. Frau Elisabeth Muster, Titel, Geburtsdatum
2. Dauer Arbeitsverhältnis
3. Tätigkeitsgebiet/Beförderungen/heutige Funktion
4. Leistung
5. Verhalten
6. Allenfalls Kündigungsgrund beim End-, nicht aber beim Zwischenzeugnis
7. Dankesformel
8. Verabschiedungsformel (nur beim Schlusszeugnis)

Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am vertraglich festgelegten Datum und dauert bis zum Ende der Kündigungsfrist, auch dann, wenn ein Arbeitnehmer zuletzt noch Ferien bezieht. Freistellung und Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit müssen erwähnt werden, wenn sich die zeitliche Beurteilungsbasis für Leistung und Verhalten dadurch wesentlich verkürzt (z.B. formale Anstellungsdauer von 12 Monaten, Kündigung und Freistellung im 6. Monat bei 6-monatiger Kündigungsfrist).

Tätigkeitsgebiet des Arbeitnehmers

Leser müssen sich vorstellen können, welche Aufgaben ein Arbeitnehmer erfüllt hat. Eingangs werden deshalb das Unternehmen und das unmittelbare berufliche Umfeld im Unternehmen geschildert. Danach werden die wesentlichen Daueraufgaben des Arbeitnehmers beschrieben so-

wie vorübergehende Spezialaufgaben und Projekte, sofern daraus zusätzliche Informationen über Leistung und Verhalten zu entnehmen sind (z.B. die kompetente Führung der Abteilung durch den Stellvertreter während einer längeren Abwesenheit der Abteilungsleitung).

Das Arbeitszeugnis informiert auch darüber, wenn sich ein Mitarbeiter im Unternehmen beruflich weiter entwickelt hat und befördert wurde. Von Interesse sind in diesem Zusammenhang zeitlich umfangreichere und anspruchsvolle Weiterbildungen.

Beurteilung von Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers

Grundlagen

Bei der Beurteilung ist auf die gesamte Anstellungsdauer, nicht nur auf die letzten Monate des Arbeitsverhältnisses abzustellen. Die Endphase eines Arbeitsverhältnisses, kann je nach den Umständen, unter welchen gekündigt wurde, in einer etwas angespannten Atmosphäre verlaufen. Sie darf deshalb nicht ausschliesslich massgebend sein.

Ausserdem müssen die im Personaldossier vorhandenen Belege über den Arbeitnehmer wie z.B. Mitarbeiter-, Zielvereinbarungsgespräche u.ä. mit den Aussagen im Arbeitszeugnis übereinstimmen. Es geht auch nicht an, das Arbeitszeugnis als «Jüngstes Gericht» zu benutzen und darin die Kritik anzubringen, die während Jahren zurückgehalten wurde.

Leistung

Bei der Würdigung der Leistung des Arbeitnehmers kommt es nicht auf den subjektiven Eindruck des Arbeitgebers an. Entscheidend ist, ob Leistungen objektiv überzeugen; es ist danach zu fra-

gen, was ein unbeteiligter Dritter von den Leistungen halten würde. Deshalb werden Ausdrücke wie «zu unserer grossen, höchsten Zufriedenheit» besser weglassen und stattdessen «Anforderungen erfüllt» oder «gute oder sehr gute Leistungen» verwendet.

Verhalten

Beim Verhalten beschreibt der Arbeitgeber, was den betreffenden Arbeitnehmer im Umgang mit Vorgesetzten, dem Kollegenteam und Dritten wie Kunden und Behörden charakterisiert. Wiederum ist bei der Würdigung ein objektiver Massstab anzulegen.

Kündigungsgrund

Der Kündigungsgrund wie z.B. «auf eigenen Wunsch» (des Arbeitnehmers), «für eine Zusatzausbildung», «aus wirtschaftlichen Gründen» muss nicht angegeben werden. Arbeitnehmer legen aber besonders bei einem Überangebot von Stellensuchenden Wert auf die Angabe des Kündigungsgrundes. Dadurch lässt sich der Eindruck vermeiden, es sei ihnen wegen mangelnder Leistung oder Fehlverhaltens gekündigt worden.

Dankes- und Verabschiedungsformeln

Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers sind wie oben erwähnt mit einer gewissen Distanz und objektiviert zu beurteilen. Bei der Dankes- und Verabschiedungsformel ist Platz, um die persönliche Wertschätzung einfließen zu lassen, welche die massgebenden Personen in einem Unternehmen für den betreffenden Arbeitnehmer haben.

Der Seiltanzakt

Arbeitszeugnisse sind nicht einfach geduldiges Papier, auf dem irgendetwas ge-

schrieben werden darf. Arbeitszeugnisse sollen es künftigen Arbeitgebern gemeinsam mit anderen Informationen ermöglichen, eine Anstellungsentscheid zu treffen. Arbeitszeugnisse sind zudem Urkunden im strafrechtlichen Sinn, d.h. Schriften, die bestimmt und geeignet sind, eine Tatsache von rechtlicher Bedeutung zu beweisen. Deshalb hat der Aussteller für ein falsches Arbeitszeugnis sowohl zivil- als auch strafrechtlich die Verantwortung zu tragen.

Arbeitszeugnisse haben somit wahr zu sein. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber aus seiner nachwirkenden Fürsorgepflicht heraus darauf zu achten, dass das wirtschaftliche Fortkommen der Arbeitnehmer durch das Arbeitszeugnis nicht erschwert wird. Im Zweifelsfall kommt dem Wahrheitsgebot Vorrang zu.

Die Umsetzung dieser rechtlichen Vorgaben erweist sich im Alltag als Seiltanzakt. Je schwerer Verstösse gegen Leistungs- und Verhaltenspflichten wiegen und je besser sie erwiesen sind, desto klarer ist, dass sie im Arbeitszeugnis erwähnt sein müssen. Aus der Formulierung muss in diesen Fällen eine klare Warnung hervorgehen, die Anstellung ausschliesslich aufgrund des Arbeitszeugnisses vorzunehmen. Ausserdem muss die Art des Verstosses angedeutet werden. Im Interesse des Arbeitnehmers dürfen m.E. aber keine Einzelheiten aufgeführt werden. So konnte über einen Arbeitnehmer, der mehrere Lehrlinge über längere Zeit sexuell bedrängt hatte, geschrieben werden, er lasse manchmal die gebotene Distanz gegenüber jüngeren Mitarbeitern vermissen. Dem Arbeitnehmer, der Geld unterschlagen hatte, wurde bescheinigt, dass er sich nicht als so zuverlässig erwies, wie dies für die Arbeit in der Buchhaltung erforderlich ist.

Dr. iur. Andrea Degginger
Rechtsanwältin
Mediatorin SAV
St. Gallen



Abgesehen von diesen wenigen klaren Fällen birgt das Anbringen von Kritik im breiten Mittelfeld von möglichen Beanstandungen aber erhebliches Konfliktpotential. Um diesem aus dem Weg zu gehen, hat sich für Arbeitszeugnisse ein Code herausgebildet. Hinter positiv klingenden Formulierungen über Leistung und Verhalten kann sich eine niederschmetternde Beurteilung verbergen.

Als Reaktion auf dieses menschlich nachvollziehbare, rechtlich wie ethisch gleichzeitig eher fragwürdige Vorgehen bekennen sich manche Arbeitgeber ausdrücklich zu «uncodierten Arbeitszeugnissen». Diese Alternative vermag allerdings nicht recht zu überzeugen. Die Erklärung alleine bringt den Seiltanzakt nicht zum Verschwinden.

Und ein möglicher Ausweg

Es sei deshalb zu einer dritten Alternative geraten, die sich aus den folgenden Elementen zusammensetzt:

1. Es finden während des Arbeitsverhältnisses regelmässig Mitarbeitergesprä-

«Hinter positiv klingenden Formulierungen über Leistung und Verhalten kann sich eine niederschmetternde Beurteilung verbergen.»

che statt, die auf konkrete Leistungen und konkretes Verhalten eingehen und protokolliert werden.

2. Der Inhalt der Mitarbeitergespräche findet Niederschlag in den Arbeitszeugnissen.
3. Die Floskeln des Codes werden konsequent weggelassen. Stattdessen werden Leistungen und Verhaltensweisen konkret beschrieben.
4. Anerkennung bzw. Kritik drücken sich im Umfang des Arbeitszeugnisses aus; denn über sehr gute Arbeitnehmer wird es mehr

zu schreiben geben als über durchschnittliche Arbeitnehmer.

Leistung und Verhalten von «Elsa Muster» wird gestützt darauf wie folgt beschrieben: «Frau Elsa Muster war für den Verkauf der von uns entwickelten XY-Applikation zuständig. Dank ihrer rasch erworbenen Kenntnisse konnte sie Interessierten Anwendungsgebiet und Vorteile der Applikation hervorragend vermitteln und übertraf ihre Verkaufsziele bereits nach kurzer Zeit. Ausserdem achtete sie darauf, dass allfällige Kundenreklamationen von der

Supportabteilung speditiv erledigt wurden. Durch ihre Kundenorientierung trug sie wesentlich zur Kundenzufriedenheit und Kundenbindung bei.»

Dass «Elsa Muster» eine qualifizierte und wertvolle Mitarbeiterin ist, geht aus diesem Text unmissverständlich hervor. Es ist weder notwendig, die persönliche Zufriedenheit des Zeugnisschreibers zu erwähnen noch muss der Code verwendet oder umgekehrt betont werden, dass kein Code verwendet wird. ■



Aufgaben, Rechte und Pflichten des Vereinsvorstandes

In der Schweiz bestanden Ende des letzten Jahres 6'354 im Handelsregister eingetragene und eine Vielzahl (nach Schätzungen ca. 100'000) nicht eingetragene Vereine. Entsprechend sind viele Schweizer Mitglied in einem Verein oder gar einem Vereinsvorstand. Die wenigsten sind sich jedoch bewusst, welche Rechte und Kompetenzen ihnen zukommen, aber auch, welche Aufgaben sie erfüllen müssen und welche Pflichten sie zu befolgen haben.

Rechtsverhältnis zwischen dem Verein und dem Vorstandsmitglied

Die Untersuchung der Rechtsstellung der Vorstandsmitglieder beginnt mit einer Unklarheit: Es ist in der Lehre umstritten, welches Rechtsverhältnis zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Verein besteht. Wahrscheinlich ist, dass einem Mitglied des Vorstandes einerseits Organ-

stellung zukommt, welche seine vereinsrechtlichen Rechte und Pflichten begründet. Deren Einhaltung kann durch den Verein und allenfalls auch durch dessen Organe durchgesetzt werden. Andererseits entsteht auch ein vertragliches Verhältnis zwischen den beiden Parteien. Dieses Geflecht von Bestimmungen führt zu einem ganzen Strauss von Kompetenzen und Pflichten.

Kompetenzen

Dem Vorstand kommt die Kompetenz zu, den Verein nach innen zu leiten und ihn nach aussen zu vertreten. Im Einzelnen ist er befugt, die nachstehend aufgeführten Aufgaben zu erfüllen und den Verein im Rahmen der dargestellten Befugnisse zu vertreten.

Aufgaben

Zu den explizit gesetzlich verankerten Aufgaben gehören die Folgenden:

- Buchführung über die Einnahmen und Ausgaben sowie über die Vermögenslage des Vereins mit der Aufbewahrung der Geschäftsbücher.

- Bei Vereinen, die zur Eintragung im Handelsregister verpflichtet sind: Führen einer kaufmännischen Buchführung gemäss den Vorschriften des Obligationenrechts.

«Nach aussen ist jedes Vorstandsmitglied einzeln zur Vertretung des Vereins befugt.»

Die laufende Revision des Aktien- und Rechnungslegungsrechts sieht zudem betreffend die Anzeigepflichten bei finanziellen Schwierigkeiten des Vereins einen Verweis auf das Aktienrecht vor.



Zu den weiteren internen Aufgaben zählen im Sinne einer Checkliste insbesondere die Folgenden:

- Gestaltung der internen Organisation und Verteilung der Aufgaben.
 - Einziehen der Mitgliederbeiträge.
 - Verwaltung des Vereinsvermögens.
 - Verwalten und Bereitstellen der Vereinsräumlichkeiten und der Vereinseinrichtungen.
 - Verwalten der Mitgliederdaten.
 - Kontakt zu den Vereinsmitgliedern, Informationsvermittlung.
 - Gewinnung von neuen Mitgliedern.
 - Vorbereitung, Einberufung, Leitung und Protokollierung der Vereinsversammlung.
 - Organisation anderer Vereinsanlässe und Gestaltung des Vereinslebens.
 - Erstellen des Jahresprogramms für den Verein.
- Mit diesen vereinsinternen Arbeiten gehen regelmässig vereinsexterne Aufgaben einher. Dazu zählen als Fortsetzung der Checkliste z.B. die Folgenden:
- Generelle Vertretung des Vereins nach aussen.
 - Öffentliche Auftritte, Bekanntmachung des Vereins und seines Zwecks.
 - Verbindung zu den Medien.
 - Verpflichtung zum Abschluss von Verträgen zur Miete des Vereinslokals oder zur Anstellung von Mitarbeitern.
 - Abschluss von Verträgen mit Geschäftspartnern im Rahmen des Vereinszwecks.
 - Entgegennahme von Willensäusserungen zuhanden des Vereins.
- Einzelnen Mitgliedern und dem Präsidenten, dem auch die Vorbereitung und Leitung von Sitzungen obliegt, können in den Statuten oder in Reglementen spezielle Aufgaben zugewiesen werden.

Vertretungsbefugnis

Nach aussen ist jedes Mitglied einzeln zur Vertretung des Vereins befugt. Falls sich nicht aus den Umständen eine Beschränkung in persönlicher Hinsicht ergibt, darf somit jedes einzelne Vorstandsmitglied grundsätzlich den Verein allein rechtlich verpflichten. In sachlicher Hinsicht kann jedes Vorstandsmitglied alle Handlungen vornehmen, die der Zweck des betreffenden Vereins mit sich bringen kann und die vom Vereinszweck nicht geradezu ausgeschlossen sind.

Davon zu unterscheiden ist die Frage, ob dem Vorstandsmitglied vereinsintern die Befugnis zukommt, ein bestimmtes Geschäft allein abzuschliessen. Intern an-

geordnete (personelle oder sachliche) Beschränkungen der Vertretungsbefugnis von Vorstandsmitgliedern können aber Dritten nur entgegengehalten werden, wenn der Verein den Nachweis erbringt, dass die Dritten von der fehlenden Vertretungsbefugnis Kenntnis hatten. Ausserstehenden kann keine Nachforschung darüber zugemutet werden, ob nur der Vorstand als Kollegialbehörde oder jedes seiner Mitglieder den Verein Dritten gegenüber verpflichten kann. Will der Verein eine solche Folge von sich abwenden, muss er sich entweder mit der Beschränkung im Handelsregister eintragen lassen oder die Einschränkung der Vertretungsbefugnis auf eine andere Art genügend kundtun. Durch den Abschluss von Rechtsgeschäften sowie durch deliktisches Verhalten verpflichtet der Vorstand und verpflichten die Vorstandsmitglieder somit den Verein. Voraussetzung ist allerdings, dass die Handlung im Rahmen der Zwecksetzung des Vereins erfolgte. Die Haftung entfällt ferner, wenn der Schaden nicht in Ausübung der geschäftlichen Verrichtung, sondern nur bei deren Gelegenheit verursacht worden ist. Bei Überschreiten der Vertretungsmacht kommt Art. 55 Abs. 2 ZGB nicht zur Anwendung, dafür haftet das Vorstandsmitglied aus vollmachtloser Stellvertretung.

Weiter kann jedes Vorstandsmitglied Willenserklärungen zuhanden des Vereins entgegennehmen. So findet auch die Wissenszurechnung insofern statt, als dass grundsätzlich das Wissen eines Vorstandsmitglieds dem Verein zugerechnet werden kann.

Pflichten der Vorstandsmitglieder

Die Sorgfalts-, Treue- und Gleichbehandlungspflicht sind nicht explizit in den Artikeln zum Vereinsrecht aufgeführt.

Sorgfaltspflicht

Trotz mangelnder gesetzlicher Verankerung ist unbestritten, dass den Vorstand des Vereins eine generelle Sorgfaltspflicht trifft. Diese ergibt sich aus zumindest analoger Anwendung des Auftragsrechts. Sie hat ihren Ausfluss in verschiedenen Pflichten, so z.B. derjenigen, den Verein dem Zweck entsprechend sorgfältig zu organisieren, ein wirksames Kontrollsystem einzurichten und die Steuersituation des Vereins im Auge zu behalten sowie die Amtsübergabe an den Nachfolger im Vereinsvorstand sorgfältig vorzubereiten (Orientierung, Aktenübergabe).

Explizite Anzeigepflichten bei finanzieller Schräglage kennt das Vereinsrecht nicht. Wie bereits erwähnt, sieht die laufende Revision des Aktien- und Rechnungslegungsrechts hier einen Verweis auf das Aktienrecht vor. Bereits jetzt ist jedoch denkbar, solche Warnpflichten aus dem grundsätzlichen Auftragsverhältnis mit dem Verein abzuleiten.

Zu den Sorgfaltspflichten gehört auch die Einhaltung der Richtlinien der Corporate Governance. Die entsprechende Diskussion hat auch im Vereinsrecht Einzug gehalten. Neben den allgemeinen Grundsätzen existieren seit geraumer Zeit Richtlinien z.B. für gemeinnützige Organisationen, die auch auf solche in Vereinsform anwendbar sind.

Gleichbehandlungspflicht

Eine explizite Gleichbehandlungspflicht ist im Gesetz nicht statuiert. Beim Grundsatz der Gleichbehandlung handelt es sich jedoch um ein allgemeines Prinzip, demzufolge der Vorstand die Vereinsmitglieder nach Massgabe ihrer Gleichheit gleich zu

behandeln hat. Davon kann aber in den Statuten abgewichen werden.

Treuepflicht

Eine eigentliche Treuepflicht mit Konkurrenzverboten widerspräche wohl dem ursprünglichen Konstrukt des Vereins, keine wirtschaftlichen Interessen zu verfolgen. Dagegen dürfte es sich um einen allgemeinen Grundsatz handeln, dass der Verein die Interessen seiner Mitglieder nach Möglichkeit zu wahren hat. Vereinsmitglieder haben ihrerseits Schädigungen des Vereins zu unterlassen.

Rechte der Vorstandsmitglieder

Den Mitgliedern des Vorstandes kommt vorab das Recht zu, an den Sitzungen des Vorstandes teilzunehmen. Dazu gehören die Rechte, Traktanden vorzuschlagen, an der Sitzung selbst anwesend zu sein, an der Diskussion teilzunehmen, bei der Beschlussfassung mitzuwirken und gegebenenfalls Korrekturen des Protokolls zu verlangen.

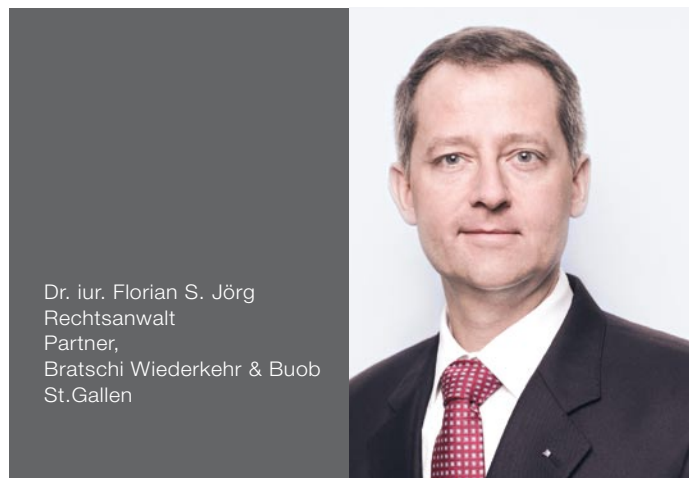
Falls der Präsident des Vereins keine Sitzungen einberuft, können Vorstandsmitglieder deren Einberufung verlangen.

Die einzelnen Mitglieder des Vorstandes haben weiter das Recht, über alle Angelegenheiten des Vereins Auskunft zu verlangen.

Sie haben schliesslich auch das Recht, jederzeit aus dem Vorstand zurückzutreten.

Zusammenfassung

Das Verhältnis zwischen dem Verein und dem Vorstandsmitglied hat eine organschaftliche und eine vertragliche Komponente. Diese beiden Elemente führen zu Aufgaben, die teilweise im Gesetz statuiert werden, teilweise



Dr. iur. Florian S. Jörg
Rechtsanwalt
Partner,
Bratschi Wiederkehr & Buob
St. Gallen

sich aber auch aus den Vereinssatzungen oder der Usanz ergeben. Sie beschlagen sowohl die interne Leitung des Vereins als auch den Auftritt nach aussen. Die Vorstandsmitglieder unterliegen zudem einer Sorgfalts-, Treue- und Gleichbehandlungspflicht.

Andererseits stehen ihnen Rechte zu, welche es ihnen ermöglichen, ihre Aufgaben und Pflichten zu erfüllen. ■

«Explizite Anzeigepflichten bei finanzieller Schräglage kennt das Vereinsrecht bis anhin nicht.»

Der Beitrag basiert auf einer Publikation des Autors im «Schweizer Treuhänder» 9/10 2009, Seite 759.



Verkehrsunfälle mit Auslandsbezug

Ausgangslage

Am 24. Oktober 2001 stießen im Gotthard-Tunnel zwei Lastwagen zusammen und brannten vollständig aus. Im Feuerinferno starben elf Menschen, der Strassentunnel war während längerer Zeit gesperrt und musste umfangreich saniert werden. Die Regulierung solcher Grossschäden ist nicht allein wegen des enormen Schadenquantums, der Vielzahl von Anspruchstellern und der unklaren Haftungsverhältnisse (möglicherweise gibt es mehrere Verantwortliche bzw. Mitverantwortliche) komplex. Vielmehr erweisen sich solche Sachverhalte auch aufgrund der Internationalität (beispielsweise sind Motorfahrzeuge beteiligt, welche in der Schweiz bzw. unterschiedlichen ausländischen Staaten zugelassen sind) als an-

spruchsvoll in der Fallabwicklung. So stellt sich u.a. die Frage, nach welchem Haftpflichtrecht (d.h. nach schweizerischem oder ausländischem Recht) die Ansprüche der betroffenen Personen abzuwickeln sind, ob und wenn ja, welche Ansprüche den Geschädigten zustehen und wie die Ansprüche geltend gemacht werden können. Denkbar sind u.a. folgende Beispiele (der Unfallort befindet sich jeweils in der Schweiz) :

- **Beispiel 1:** Ein in Deutschland zugelassener Pw kollidiert mit einem in Italien zugelassenen Lw. Der deutsche Lenker kommt zu Schaden und an den Fahrzeugen entsteht Sachschaden.
- **Beispiel 2:** Der Lenker eines in Frankreich zugelassenen Fahrzeuges ver-

ursacht einen Selbstunfall, indem er gegen die Tunnelwand prallt. Der Lenker kommt zu Schaden, sein Fahrzeug wird beschädigt, und es erfolgt eine geringe Beschädigung der Tunnelwand.

- **Beispiel 3:** Der Lenker eines in der Schweiz zugelassenen Motorfahrzeuges nimmt in Frankreich einen in Deutschland wohnhaften Autostopper mit. Der Autostopper kommt bei einem Selbstunfall des Lenkers zu Schaden.
- **Beispiel 4:** An einer Kollision sind zwei in England immatrikulierte Fahrzeuge beteiligt. Beide Lenker kommen zu Schaden.

Es stellt sich jeweils die Frage, welches Recht anwendbar ist. Die Beispiele werden im Laufe der nachfolgenden

Ausführungen gelöst.

Anwendbares Haftpflichtrecht

Art. 134 des Bundesgesetzes über das internationale Privatrecht bestimmt, dass für Ansprüche aus Strassen-



verkehrsunfällen das Haager Übereinkommen vom 4. Mai 1971 über das auf Strassenverkehrsunfälle anwendbare Recht (nachfolgend Haager Abkommen) Anwendung findet.

Bedeutung des anwendbaren Rechts

Die Bestimmung des anwendbaren Rechts ist in verschiedener Hinsicht von Bedeutung. So bestimmt beispielsweise das anwendbare Recht, ob und in welchem Umfang Schadenersatz beansprucht werden kann, innerhalb welcher Frist solche Ansprüche geltend zu machen sind, und ob die Haftung losgelöst von einem Verschulden des Schädigers besteht. Während die Strassenverkehrsregeln innerhalb der EU und der Schweiz weitestgehend vereinheitlicht sind, sind die Haftpflichtnormen und die Entschädigungsansätze sehr unterschiedlich. So ist es beispielsweise denkbar, dass nach ausländischem Recht der Haushaltsführungsschaden nicht zu ersetzen ist, dieses demgegenüber aber

sehr hohe Schmerzensgeldansprüche kennt, welche weit über die nach schweizerischem Recht geschuldeten Genugtuungssummen hinaus gehen.

Nicht zu verwechseln ist die Frage nach dem anwendbaren Haftpflichtrecht mit jener nach dem anwendbaren Verkehrsrecht: Anwendbar sind immer die Verkehrsregeln des Staates, in welchem sich der Unfall ereignet hat.

Verkehrsunfall

Gemäss Art. 1 Abs. 2 Haager-Abkommen gilt dieses nur für Unfälle im Strassenverkehr, d.h. für jeden Unfall, an dem ein oder mehrere Fahrzeuge beteiligt sind und der mit dem Verkehr auf öffentlicher Strasse oder öffentlichem Gelände zusammenhängt. Nicht erfasst werden Unfälle aufgrund anderer Verkehrsarten wie Luftfahrt, Eisenbahnverkehr, Fluss- und Seefahrt. In Bezug auf diese Unfälle sind anderweitige Übereinkommen anwendbar.

Fahrzeug

Als Fahrzeug im Sinne des Haager Abkommens gilt jedes Gebilde aktiver oder passiver Fortbewegung. Neben den mit Motor betriebenen Fahrzeugen fallen darunter auch Fahrräder, Roller, Schlitten, Kinderwagen oder freistehende Anhänger. Auch Fuhrwerke oder einzelne Tiere, die zur Beförderung einer Person oder eines Gegenstands benutzt werden, gelten als Fahrzeug. Der Unfall muss mit dem Verkehr im Zusammenhang stehen, d.h. mindestens ein Unfallbeteiligter muss sich in Bewegung befinden und auf einen Mitbeteiligten oder einen Dritten schädigend einwirken.

Anwendbares Recht

Recht am Unfallort

Als Grundsatz gilt, dass das

innerstaatliche Recht desjenigen Staates angewendet wird, auf dessen Hoheitsgebiet sich der Unfall ereignet hat (Art. 3 Haager Abkommen).

- **Beispiel 1:** Ein in Deutschland zugelassener Pw kollidiert mit einem in Italien zugelassenen Lw. Der deutsche Lenker kommt zu Schaden und an den Fahrzeugen entsteht Sachschaden.

Lösung: Auf die Ansprüche des deutschen Lenkers gegen den Lenker oder Halter des italienischen Fahrzeugs findet das schweizerische Haftpflichtrecht Anwendung. Dies gilt auch für die Ansprüche aus dem Sachschaden.

Recht des Immatrikulationsstaates (Zulassungsstaat bzw. Staat des Kontrollschildes)

Ist am Unfall nur ein einziges Fahrzeug beteiligt, richtet sich die Haftung gegenüber, d.h. zugunsten oder zulasten des Lenkers, Halters oder Eigentümers oder jeder anderen Person, die Rechte am Fahrzeug hat, nach dem Zulassungsstaat, d.h. demjenigen Staat, in welchem das Fahrzeug registriert ist (= Kontrollschild). Dies gilt unabhängig davon, wo die Personen wohnen bzw. ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Das Recht des Immatrikulationsstaates ist auch dann anwendbar, wenn ein Mitfahrer geschädigt wird, welcher keine Rechte am Fahrzeug hat.

- **Beispiel 2:** Der Lenker eines in Frankreich zugelassenen Fahrzeuges verursacht einen Selbstunfall, indem er gegen die Tunnelwand prallt. Der Lenker kommt zu Schaden, sein Fahrzeug wird beschädigt, und es erfolgt eine geringe Beschädigung der Tunnelwand.

Lösung: Macht der Lenker gegen den Halter des Fahrzeugs Ansprüche geltend, ist französisches Recht anzuwenden, und zwar unabhängig davon, in welchem Staat der Lenker wohnt. Dasselbe gilt für den Sachschaden am Fahrzeug. Hingegen richten sich die Ansprüche des Tunnel-Eigentümers nach Schweizer Recht.

- **Beispiel 3:** Der Lenker eines in der Schweiz zugelassenen Motorfahrzeuges nimmt in Frankreich einen in Deutschland wohnhaften Autostopper mit. Der Autostopper kommt bei einem Selbstunfall des Lenkers zu Schaden.

Lösung: Die Ansprüche des Autostoppers richten sich nach dem Recht des Immatrikulationsstaates, d.h. nach schweizerischem Recht. Demgegenüber käme französisches Recht zur Anwendung, wenn der Autostopper gewöhnlichen Aufenthalt in Frankreich hätte.

Sind an einem Unfall mehrere Fahrzeuge beteiligt, so kommt ausnahmsweise das Recht des Immatrikulationsstaates zur Anwendung, wenn alle in den Unfall verwickelten Fahrzeuge im gleichen Staat zugelassen sind.

- **Beispiel 4:** An einer Kollision sind zwei in England immatrikulierte Fahrzeuge beteiligt. Beide Lenker kommen zu Schaden.

Lösung: Auf die Ansprüche der Lenker gegeneinander findet das englische Haftpflichtrecht Anwendung.

Sachschäden

Für Sachschäden an den Fahrzeugen, welche am Unfall beteiligt sind, gilt entweder das Recht des Unfallortes oder des Zulassungsstaates (vgl. vorstehende Ausführun-

gen). Für andere Sachschäden (z.B. an Gegenständen der Autoinsassen) gelten teilweise besondere Regelungen, die hier nicht dargestellt werden.

Versicherungspflicht und Versicherungsnachweis

Der Gebrauch eines Motorfahrzeuges setzt – sowohl nach schweizerischem als auch nach dem Recht der übrigen europäischen Staaten – den Abschluss einer Haftpflichtversicherung mit einem gesetzlichen Mindestinhalt voraus (für die Schweiz: Art. 63 ff. Strassenverkehrsgesetz). Der gleichen Versicherungspflicht unterliegen die im Ausland zugelassenen Fahrzeuge, sofern sie im Inland in Verkehr gebracht werden sollen (für die Schweiz: Art. 39 ff. der Verkehrsversicherungsverordnung; VVV). Der Lenker eines im Ausland zugelassenen Motorfahrzeuges erfüllt diese pflichtversicherungsrechtlichen Voraussetzungen, wenn er beim Grenzübertritt entweder eine sogenannte Grenzversicherung bei einem inländischen Versicherer des Besuchsstaates abschliesst oder den Nachweis erbringt, dass er über eine genügende Versicherungsdeckung gemäss den Bestimmungen des Besuchsstaates verfügt (vgl. Art. 43 ff. VVV). Der Abschluss einer Grenzversicherung ist in der Praxis die Ausnahme, weil die meisten Rechtsordnungen die Haftpflichtversicherung bei einem ausländischen Versicherer genügen lassen, wenn daneben ein inländischer Versicherer die Schadensdeckung in bestimmtem Umfang garantiert. Dem Halter eines Motorfahrzeuges wird von seinem Versicherer für Fahrten ins Ausland eine internationale Versicherungskarte (grüne Karte) ausgehändigt. Diese gilt bei der Einreise in einen Drittstaat als Nachweis dafür, dass die Haftpflichtversicherung für das Motorfahrzeug den zwin-



Adrian Rufener
Rechtsanwalt
St. Gallen

genden gesetzlichen Bestimmungen des Besuchsstaates entspricht. Die Vorlage der grünen Karte – auf dieses Erfordernis wird heute verzichtet und nur mehr geprüft, ob das Fahrzeug mit einem gültigen Kontrollschild versehen ist – befreit von der Pflicht, eine Grenzversicherung abzuschliessen.

Durchsetzung der Ansprüche

Seit der Umsetzung der 4. KH-Richtlinie (= Richtlinie zur Anpassung und Vereinheitlichung der Motorfahrzeughaftpflichtversicherung) durch die EU per 1. Januar 2003 gilt, dass derjenige, der im Ausland einen Motorfahrzeugunfall erleidet, seine Schadenersatzansprüche im Heimatland geltend machen kann und diese im Heimatland zu regulieren sind. Dem Geschädigten steht jedoch auch die Möglichkeit offen, seine Ansprüche direkt gegenüber dem ausländischen Versicherer geltend zu machen. Diese Regelungen gelten nicht bloss für die EU-Staaten, sondern auch für die Schweiz, Norwegen und das Fürstentum Liechtenstein. In der Schweiz ist das «Nationale Versicherungsbüro Schweiz» (NVB) für die Schadenregulierung

«Die grüne Karte gilt bei der Einreise in einen Drittstaat als Nachweis dafür, dass die Haftpflichtversicherung für das Motorfahrzeug den zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des Besuchsstaates entspricht.»

zuständig.

Der nach einem Unfall in die Schweiz zurückgekehrte Geschädigte wendet sich zunächst an das NVB. Dieses benennt ihm sowohl den ausländischen Motorfahrzeug-Haftpflicht-Versicherer als auch den Schadenregulierungsbeauftragten in seinem Land. Er hat nun die Möglichkeit, sich nach wie vor an den verantwortlichen Versicherer im Ausland zu wenden oder in seiner Sprache mit dem NVB zu kommunizieren, welches den Schaden im Namen und für Rechnung des Versicherers zu regulieren hat, und zwar nach dem anwendbaren (in- oder ausländischen) Verkehrs- und Schadenersatzrecht. Wenn die Ansprüche binnen einer Frist von drei Monaten weder reguliert wurden noch eine substantiierte Begründung für eine Ablehnung erfolgt ist, kann sich der Geschädigte an die Entschädigungsstelle wenden, d.h. in der Schweiz an den Nationalen Garantiefonds Schweiz (NGF). Der NGF hat binnen 2 Monaten nach Antragstellung durch den Geschädigten tätig zu werden, d. h. er übernimmt dann selbst die Schadenregulierung. Mit dem dargestellten Abwicklungsprozedere ist sichergestellt, dass sich der Geschädigte nicht im Ausland an den ausländischen Versicherer bzw. den Schädiger wenden muss.

Mindestdeckungssummen

Mit der 5. KH-Richtlinie hat die EU die Mitgliedstaaten (gilt auch für EWR-Staaten und die Schweiz) verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren folgende Mindestdeckungssummen einzuführen:

a) für Personenschäden einen Mindestdeckungsbetrag von: 1'000'000 EUR je Unfallopfer oder von 5'000'000 EUR je Schadensfall, ungeachtet der Anzahl der Geschädigten;

b) für Sachschäden einen Mindestdeckungsbetrag von: 1'000'000 EUR je Schadensfall, ungeachtet der Anzahl der Geschädigten.

Die Umsetzungsfrist läuft am 11. Juni 2012 aus.

In der Schweiz gilt derzeit eine Mindestdeckungssumme von CHF 5'000'000.- für Personen- und Sachschäden. Diese Mindestdeckungssumme kann für wenig Geld auf maximal CHF 100 Mio. aufgestockt werden. Gerade Grossschäden wie der Brandfall im Gotthardtunnel zeigen mit aller Deutlichkeit, dass eine Erhöhung der Mindestdeckungssumme sehr empfehlenswert bzw. notwendig ist.

Durchsetzung der Ansprüche in der Schweiz

Die Ansprüche gegen den ausländischen Haftpflichtversicherer können in der Schweiz gegen das Nationale Versicherungsbüro Schweiz falls notwendig prozessual durchgesetzt werden. Die Klage hat sich direkt gegen das NVB zu richten und kann am Sitz des NVB (Zürich) oder den Zweigniederlassungen des NVB (Lausanne und Lugano) eingereicht werden.

Handlungsbedarf?

Aus dem Gesagten folgt, dass aufgrund der sehr unterschiedlichen Haftungsnormen, Entschädigungsregelungen und Deckungssummen je nach Ausgangslage Interesse an zusätzlichem Versicherungsschutz bestehen kann, namentlich für Personen, welche (vorübergehend) keiner (z.B. Hausmann/Hausfrau) bzw. noch keiner Erwerbstätigkeit (Kinder) nachgehen. Aber auch für Erwerbstätige ist der Versicherungsschutz zu prüfen.

Sodann ist es im Schadenfall in der Regel ratsam bzw. notwendig, sich in rechtlichen Fragen unterstützen zu lassen.





Schlichten statt richten

Am 1. Juni 2009 haben im Kanton St.Gallen die Schlichtungsstellen für Arbeitsverhältnisse ihre Tätigkeit aufgenommen. Sie ersetzen die bisherigen Arbeitsgerichte und sind erste Anlaufstelle bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten.

Im Juni 2008 haben die St.Galler Stimmberechtigten in einer ziemlich umstrittenen Referendumsabstimmung den IV. Nachtrag zum Gerichtsgesetz angenommen. Mit der Vorlage wurden die Gerichtskreise neu eingeteilt und die interne Organisation der Kreisgerichte gestrafft. Gleichzeitig wurden auch Verfahren und Zuständigkeiten in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten neu geregelt.

Schlichtungsstellen statt Arbeitsgerichte

Nach bisherigem Recht waren Klagen aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen bis

zu einem Streitwert von 30'000 Franken direkt beim Arbeitsgericht einzureichen. Lag der Streitwert höher, war vorgängig das Vermittleramt anzurufen; bei gescheiterter Vermittlung war dann nicht das Arbeitsgericht, sondern das Kreisgericht für die Behandlung des Falles zuständig.

Mit der Gesetzesrevision sind die Arbeitsgerichte abgeschafft worden. Stattdessen haben am 1. Juni dieses Jahres neu geschaffene Schlichtungsstellen für Arbeitsverhältnisse ihre Tätigkeit aufgenommen. Sie sind in allen Fällen, also unabhängig vom

Streitwert, erste Anlaufstelle bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten. Erst wenn das Schlichtungsverfahren ergebnislos verlaufen ist, kann die Klage beim Kreisgericht eingereicht werden.

Der Gesetzgeber hat sich von der Vorstellung leiten lassen, dass die Chancen für eine gütliche Einigung am Anfang eines Rechtsstreits am günstigsten sind. Die Parteien haben noch wenig Kosten für den Streit aufgewendet, und ihre Positionen sind auch noch nicht durch lange Auseinandersetzungen festgefahren. Die Tätigkeit der Schlichtungsstellen ist darauf ausgerichtet, den Streit durch eine gütliche Lösung zu beenden. Damit wird dem in

«Schlichtungsstellen sind in allen Fällen, unabhängig vom Streitwert, erste Anlaufstelle bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten.»

der Schweiz tief verankerten Gedanken Rechnung getragen, dass bei Konflikten zuerst verhandelt und geschlichtet werden soll, bevor beim Gericht Klage eingereicht wird. Das Schlichtungsverfahren ist deshalb



eine Art Vorzimmer zum Gericht. Erst wenn hier die Aussprache gescheitert ist, sollen die Parteien ihren Streit zum Gericht tragen. Schlichtung und Rechtsprechung sollen auch nicht vermischt werden. Die Schlichtungsstellen haben deshalb keine Vermittlungsfunktion. Sie können also keinen Entscheid in der Sache fällen.

«Die Schlichtungsstellen haben keine Vermittlungsfunktion. Sie können keinen Entscheid in der Sache fällen.»

Paritätische Zusammensetzung

In jedem der sieben Gerichtskreise besteht eine Schlichtungsstelle. Bei ihrer Schaffung hat sich der kantonale Gesetzgeber an den bereits seit längerem bewährten Schlichtungsstellen für Miet- und Pachtverhältnisse orientiert. Die arbeitsrechtlichen Schlichtungsstellen sind daher ebenfalls paritätisch zusammengesetzt. Neben dem Präsidenten bzw. der Präsidentin nimmt je eine Person von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite an der Schlichtungsverhandlung teil.

Die Schlichtungsstellen werden von den Kreisgerichten gewählt. Bei der erstmaligen Wahl wurden viele bisherige Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter in die neue Funktion eingesetzt. Sie haben nicht nur arbeitsrechtliche Kenntnisse, sondern bringen auch spezifische Erfahrungen aus den verschiedensten Branchen mit. Dies und die Tatsache, dass sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite in der Schlichtungsstelle vertreten sind, erleichtert es, mit den Verfahrensbeteiligten eine gütliche Einigung zu finden.

Unkompliziertes Verfahren

Das Verfahren wird mit der Einreichung eines Schlichtungsbegehrens in Gang gesetzt. Bei den Schlichtungsstellen ist dazu ein einfach gehaltenes Formular verfügbar, das auch im Internet (www.gerichte.sg.ch) heruntergeladen werden kann. In diesem Formular werden die wesentlichen Angaben zum Arbeitsverhältnis gemacht. Die klagende Partei hält darin fest, was sie von der Gegenseite fordert und auf welchen Sachverhalt sich diese Forderung stützt. Es ist sinnvoll, wenn auch Belege dazu eingereicht werden (z.B. Arbeitsvertrag, Kündigungsschreiben, Arztzeugnisse, Lohnabrechnungen, Korrespondenzen).

Bei der Schlichtungsstelle des Gerichtskreises St. Gallen wird den Parteien sofort nach Eingang des Schlichtungsbegehrens mitgeteilt, wann die Schlichtungsverhandlung stattfindet. Die beklagte Partei wird gleichzeitig ersucht, noch vor der Schlichtungsverhandlung eine Stellungnahme einzureichen. Auch für diese Klageantwort ist ein Formular verfügbar. Die Parteien sind zwar vom Gesetz her nicht verpflichtet, ihren Standpunkt bereits im Schlichtungsverfahren schriftlich darzulegen. Es macht jedoch Sinn, wenn die Schlich-

tungsstelle schon im voraus möglichst umfassend über den Rechtsstreit orientiert ist. Dies erleichtert die Vorbereitung der Verhandlung, vor allem wenn die Verhältnisse komplex sind.

An der Schlichtungsverhandlung müssen die Parteien in der Regel persönlich teilnehmen. Juristische Personen werden durch ihre Organe vertreten. Eine Ausnahme von der Pflicht zum persönlichen Erscheinen besteht dann, wenn eine Partei ausserhalb des Gerichtskreises wohnt, das siebzigste Altersjahr zurückgelegt hat oder durch Krankheit oder aus einem anderen wichtigen Grund verhindert ist. In diesen Fällen ist eine Vertretung möglich; die Gegenpartei darf sich dann ebenfalls vertreten lassen. Auch Parteien, die zum persönlichen Erscheinen verpflichtet sind, können sich an die Verhandlung durch eine Anwältin, einen Anwalt oder eine andere Vertrauensperson begleiten lassen. Grundsätzlich sollte es aber ohne Nachteil möglich sein, das Schlichtungsverfahren ohne anwaltliche Unterstützung zu führen.

Einigung oder Prozess

An der Schlichtungsverhandlung können die Parteien ihren Standpunkt im Beisein der Gegenseite noch einmal darlegen. Sehr oft wird die Schlichtungsstelle von sich aus Fragen an die Parteien stellen, um sich die nötigen Informationen zu beschaffen und Unklarheiten zu bereinigen. Die Schlichtungsstelle führt aber kein Beweisverfahren durch, sie kann also zum Beispiel keine Zeugen befragen. Es ist wie erwähnt auch nicht ihre Aufgabe, einen Entscheid in der Sache zu fällen. Die Schlichtungsstelle wird den Parteien jedoch ihre Meinung zur Rechtslage im konkreten Fall mitteilen. Oft lässt sich dazu allerdings noch keine eindeutige Aussage ma-

chen, weil beispielsweise bestimmte Punkte erst in einem Beweisverfahren genauer abgeklärt werden müssten oder der Entscheid stark vom Ermessen des urteilenden Gerichts abhängt. In solchen Fällen kann die Schlichtungsstelle den Parteien immerhin aufzeigen, in welchen Punkten die Rechtslage eher für sie spricht oder nicht und welche Risiken in einem Gerichtsverfahren bestehen.

Zu berücksichtigen ist dabei regelmässig auch das Kostenrisiko. Das Schlichtungsverfahren ist bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken grundsätzlich kostenlos. Bei einem höheren Streitwert wird eine Gebühr fällig. Anwaltskosten werden im Schlichtungsverfahren jedoch nicht entschädigt. Im Gerichtsverfahren werden bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken ebenfalls keine Gebühren erhoben. Hingegen kann die Partei, die den Prozess gewinnt, nach neuem Recht bereits im Verfahren vor Kreisgericht verlangen, dass sie für ihre Anwaltskosten entschädigt wird.

Ziel der Schlichtung ist eine einvernehmliche Streitbeilegung. Diese kann darin bestehen, dass die Parteien eine Vereinbarung abschliessen, in der sie die zwischen ihnen strittigen Punkte bereinigen. Es kommt aber auch vor, dass eine Partei ihre Klage zurückzieht oder jene der Gegenpartei anerkennt, weil sie sich hat überzeugen lassen, dass ihr Standpunkt vor Gericht keine Chancen hätte. Eine gütliche Einigung ist zwar erstrebenswert, sie soll aber auch einen gerechten Ausgleich der Interessen bringen. Es ist deshalb nicht statthaft, dass die Schlichtungsstelle nur um der Erledigung willen eine Partei zu einem Vergleich drängt, der ihrer Rechtsposition klar widerspricht.

Kommt eine Einigung zustan-

de, wird dies für die Parteien in einem Protokoll festhalten. Scheitert die Vermittlung, erhält die klagende Partei mit dem Protokoll die Klagebewilligung. Sie kann dann den Rechtsstreit innert einer Frist von zwei Monaten beim Kreisgericht anhängig machen.

Erste Erfahrungen

Da die Schlichtungsstellen für Arbeitsverhältnisse ihre Tätigkeit erst vor einigen Monaten aufgenommen haben, sind die Erfahrungen noch beschränkt. Für die Schlichtungsstelle St.Gallen kann jedoch gesagt werden, dass rund zwei Drittel aller Fälle mit einer gütlichen Einigung abgeschlossen werden. In diesen Fällen bringt das neue Verfahrensrecht sicher einen Vorteil, denn das Schlichtungsverfahren ist in der Regel innert einem bis zwei Monaten abgeschlossen, während die früheren Verfahren vor dem Arbeitsgericht und dem Kreisgericht doch deutlich länger dauerten. In den Fällen, die nicht vermittelt werden können, ergibt sich hingegen, verglichen mit dem früheren Arbeitsgerichtsprozess, sicher eine Prozessverlängerung, da das Gericht erst nach durchlaufenem Schlichtungsverfahren angerufen werden kann.

Allgemein lässt sich auch sagen, dass im Vergleich zu früher mehr arbeitsrechtliche Klagen erhoben werden. Die Klagen stammen übrigens praktisch ausnahmslos von Arbeitnehmerseite. Die Schlichtungsstellen sind ein niederschwelliges Angebot, der Gang zu ihnen fällt leichter als vor ein Gericht. Ähnlich wie bei den Schlichtungsstellen im Mietrecht können sich Rechtsuchende

lic. iur. Jürg Diggelmann
Rechtsanwalt
St. Gallen
Präsident der Schlichtungsstelle
für Arbeitsverhältnisse des
Gerichtskreises St. Gallen



zum Vorgehen beraten lassen, so dass die sozial schwächere Partei eher in der Lage ist, ihre Rechte auch geltend zu machen. ■

«Das Schlichtungsverfahren ist bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken grundsätzlich kostenlos. Bei einem höheren Streitwert wird eine Gebühr fällig.»

IMPRESSUM

Herausgeber

St.Gallischer Anwaltsverband SGAV
Postfach 1829
9001 St.Gallen
tel. 071 227 10 20
fax. 071 227 10 21
info@anwaltsverbandsg.ch
www.anwaltsverbandsg.ch

Redaktion

PR-Kommission
St.Gallischer Anwaltsverband SGAV

Redaktionelle Betreuung

Ueli Habersaat
Habersaat Public Relations H.P.R.
Pestalozzistrasse 5
9400 Rorschach
tel. 071 845 59 90
fax. 071 844 12 92
info@hapr.ch

Layout

masterline grafic & design
Lukasstrasse 18
9008 St.Gallen
tel. 071 310 13 33
fax. 071 310 13 31
info@masterline.ch
www.masterline.ch

Inserateverwaltung

Peter Heer Media
Neuensteigstrasse 3
9424 Rheineck
tel. 071 888 77 09
fax. 071 888 77 10

Erscheinungsweise

3x pro Jahr

Auflage

3'100 Exemplare

Druck

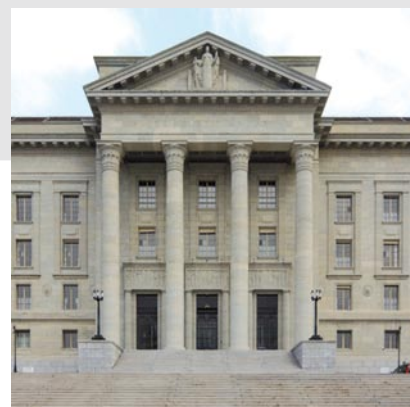
Schmid-Fehr AG
9403 Goldach

Aus dem Bundesgericht

Saftige Busse für Gucklochfahrer

Der Autolenker war an einem Februarmorgen 2006 auf einer Hauptstrasse in Berlingen TG von der Polizei angehalten worden. Die Frontscheibe seines Wagens war mit einer Eisschicht bedeckt, nur auf Augenhöhe hatte er ein Guckloch von 15 mal 25 Zentimetern Grösse freigekratzt. Die Seitenscheiben waren ebenfalls vereist. Das Schaffhauser Obergericht sprach ihn dafür 2008 der groben Verkehrsregelverletzung schuldig, da er ein nicht betriebssicheres Fahrzeug gelenkt habe. Es bestrafte ihn mit einer bedingten Geldstrafe von 10 Tagessätzen à 100 Franken und 400 Franken Busse.

Das Bundesgericht hat diesen Entscheid nun bestätigt und die Beschwerde des Autolenkers abgewiesen. Er hatte argumentiert, dass das Bundesgericht jüngst in zwei vergleichbaren Fällen nur auf eine mittelschwere Verletzung der Verkehrsregeln erkannt habe. Die Richter halten ihm entgegen, dass diese beiden Fälle den Ausweisentzug betroffen haben, also den verwaltungs-



rechtlichen Aspekt, und nicht wie hier die strafrechtliche Seite. Der Strafrichter sei an die Erkenntnisse der Verwaltungsbehörden aber grundsätzlich nicht gebunden.

Hier habe das Obergericht ausführlich und korrekt begründet, wieso er eine erhöhte Gefahr für andere Verkehrsteilnehmer geschaffen habe. Es hatte unter anderem darauf abgestellt, dass es zum Tatzeitpunkt noch dunkel gewesen war. Die Gefährdung sei umso grösser gewesen, als Berufsverkehr geherrscht habe, auch Fussgänger unterwegs gewesen seien und viele Einfahrtsstrassen sowie eine Haarnadelkurve besondere Aufmerksamkeit verlangen würden. Nicht ersichtlich ist aus dem Urteil, wie lange der Lenker den Fahrausweis abgeben muss. ■

Urteil des Bundesgerichts 6B_672/2008 vom 16. Januar 2009

«ALLES WAS RECHT IST»

gesammelt von RA Bruno A. Hubatka

■ Der Teufel erscheint einem Rechtsanwalt und schlägt ihm folgendes Geschäft vor: «Ich werde dich zum erfolgreichsten Anwalt der Stadt machen. Du wirst vier Monate Urlaub im Jahr haben. Alle Kollegen werden dich beneiden, die Mandanten und Richter werden dich respektieren. Du wirst Präsident deines Golfclubs und Ehrendoktor der Universität. Als Gegenleistung sollen aber die Seelen deiner Eltern, de-

ner Frau und deiner Kinder auf ewig in der Hölle schmoren.» Der Anwalt überlegt kurz und fragt dann: «Und wo ist der Haken?»

■ Der Anwalt liest den Verwandten den letzten Willen eines reichen Verstorbenen vor: «Und an Heinz, dem ich versprach, ihn in meinem Testament zu erwähnen, einen herzlichen Gruss: «Hallo, Heinz, alter Knabe!»

■ Der Angeklagte zu seinem Rechtsanwalt: «Wenn ich mit einem halben Jahr davonkomme, kriegen Sie

10'000 Franken von mir.» Nach dem Prozess meint der Anwalt: «Das war ein hartes Stück Arbeit, die wollten Sie doch glatt freisprechen.»

■ Der Angeklagte fragte seinen Anwalt, wie lange die ganze Angelegenheit wohl dauern werde. Anwalt: «Für mich drei Stunden und für Sie drei Jahre...»

Allfällige Schreib- und sonstige Fehler wurden den «Vorlagen» entnommen.