

überreicht von



## Neue Transparenz- erfordernisse für Schweizer Aktionäre und Akti- engesellschaften

Per 1. Juli wurden diverse neue Bestimmungen ins Obligationenrecht aufgenommen, welche die Transparenz der Eigentumsverhältnisse bei juristischen Personen verbessern sollen. Damit kommt es faktisch zur Abschaffung der Inhaberaktien, wie man sie bis anhin kannte, denn eine ihrer markantesten Eigenschaften – die Anonymität des Eigentümers – fällt weg.

### Folgen für Erwerber und Eigentümer von In- haberaktien:

Personen, die beim Inkrafttreten der Änderungen **bereits Inhaberaktien halten**, müssen innerhalb von sechs Monaten ihren Aktienbesitz der Gesellschaft melden. Zudem ist der Gesellschaft jede Änderung der Identifizierungsangaben zu melden.

**Käufer von Inhaberaktien** müssen in Zukunft den Erwerb, ihre Vor- und Nachnamen bzw. die Firma sowie ihre Adresse **innerhalb eines Monats** der Gesellschaft melden. Dabei führt bereits der Erwerb auch nur einer einzi-

gen Inhaberaktie zur Meldepflicht. Der Aktionär muss den effektiven Besitz der Inhaberaktie nachweisen und sich zudem mittels Pass, ID oder Führerausweis gegenüber der Gesellschaft identifizieren.

### Sanktionen:

Wird der Meldepflicht nicht nachgekommen, ruht das Stimmrecht des Aktionärs. Die Dividenden kann der Aktionär erst geltend machen, wenn der seiner Meldepflicht nachkommt. Die Vermögensrechte des Aktionärs verirken sogar, wenn er seinen Meldepflichten nicht innerhalb eines Monats nach dem Erwerb der Aktien nachkommt. Holt der Aktionär seine Meldung zu einem späteren Zeitpunkt nach, kann er nur die ab diesem Zeitpunkt entstehenden Vermögensrechte geltend machen.

Von den neuen Meldepflichten sind grundsätzlich *alle an einer Börse kotierten Gesellschaften* ausgenommen.

### Folgen für Gesellschaften mit Inhaberaktien:

Die **Aktiengesellschaft** hat neu die Pflicht, ein **Verzeichnis** der Inhaberaktionäre und der wirtschaftlich berechtigten Personen zu führen. Im Verzeichnis müssen Vor-

und Nachname, die Adresse sowie eine Kopie des amtlichen Ausweises der Inhaberaktionäre und der wirtschaftlich berechtigten Personen aufgeführt werden. Bei juristischen Personen muss ein Handelsregisterauszug vorliegen.

Für das Verzeichnis reicht eine Excel- oder Word-Liste aus. Am einfachsten wird es sein, die bestehenden Aktienbücher mit den entsprechenden Informationen zu ergänzen. Das Verzeichnis muss so geführt werden, dass die zuständigen Behörden jederzeit mittels Verfügung darauf zugreifen können. Private können keine Einsicht verlangen.

Der **Verwaltungsrat** der Aktiengesellschaft hat sicherzustellen, dass weder Mitgliedschafts- noch Vermögensrechte ausgeübt werden, falls der Meldepflicht nicht nachgekommen worden ist.

### Mehr Transparenz bei allen juristischen Per- sonen des Obligatio- nenrechts:

Auch für Aktiengesellschaften mit Namenaktien, GmbHs und Genossenschaften werden neue Vorschriften bezüglich der Transparenz der Eigentümerverhältnisse eingeführt, welche ab einem Grenzwert von 25% der Anteilsrechte gelten.

Verstöße gegen diese Vorschriften haben dieselben Sanktionen zur Folge wie das Nichteinhalten der Meldepflicht bei Inhaberaktien.

Die **GmbH** hat neu ein Verzeichnis über die wirtschaftlich Berechtigten zu führen, aufzubewahren und den Zugriff in der Schweiz zu gewährleisten.

Die **Genossenschaft** hat ebenfalls neu ein Genossenschaftler-Verzeichnis aller Anteilsinhaber zu führen, aufzubewahren und den Zugriff in der Schweiz zu gewähren.

Die neuen Bestimmungen sind ab 1. Juli 2015 in Kraft. Für Aktiengesellschaften kann es einfacher sein, Inhaberaktien in Namensaktien umzuwandeln, was eine Statutenänderung nach sich zieht.

**Der Handlungsbedarf ist sowohl für Aktionäre als auch Aktiengesellschaften dringend.**

*(Quelle: Bundesgesetz zur Umsetzung der 2012 revidierten Empfehlungen der Groupe d'action financière)*

## **Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit – welche Folgen hat das für den Unternehmer?**

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit bedeutet, dass der Mitarbeiter nur in Bezug auf seine konkrete Arbeitstätigkeit und seinen Arbeitsplatz an der Arbeit verhindert ist. Ansonsten ist er arbeitsfähig und in seiner privaten Lebensgestaltung kaum eingeschränkt. Meist liegt die

Ursache für diese Art der Arbeitsunfähigkeit in psychischen Belastungen wie Mobbing oder Überlastung.

In den Arztzeugnissen findet man dann z.B. Formulierungen wie: "Dem Patienten ist es ab sofort nicht mehr möglich, seiner Arbeitstätigkeit als Koch im Restaurant Sonne nachzukommen."

Der Mitarbeiter kann sich bei einer allfälligen Entlassung auch ohne Einschränkungen umgehend um eine neue Arbeitsstelle bemühen. Aufgrund dieser Überlegung entscheiden die Gerichte in neuerer Rechtsprechung, dass bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit der **Kündigungsschutz entfällt**.

Das bedeutet für den Arbeitgeber, dass er das Arbeitsverhältnis während einer "nur" arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters rechtsgültig kündigen kann. Zudem wird die Kündigungsfrist in einem solchen Fall nicht unterbrochen.

Eine ähnliche Praxis gibt es in Bezug auf die **Lohnfortzahlung**. Heute deckt bei einer allfälligen Krankheit des Arbeitnehmers eine Krankentaggeldversicherung den Lohnausfall. Auch bei einer nur arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Lohnfortzahlung, also gleich wie bei einer generellen Arbeitsunfähigkeit.

Im Falle einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit setzen die Versicherungen den Arbeitnehmern eine Frist für einen Stellenwechsel. Verstreichet die Frist unge-

nutzt, wird die Leistung eingestellt.

In manchen Unternehmen kann der arbeitsplatzbezogene arbeitsunfähige Mitarbeiter an einem **anderen Arbeitsplatz** eingesetzt werden, für welchen seine Arbeitsunfähigkeit nicht besteht. Die Lehre vertritt die Meinung, dass der Arbeitgeber auch ohne eine ausdrückliche vertragliche Abmachung dazu berechtigt ist.

Die Arbeit am neuen Arbeitsplatz muss für den Mitarbeiter zumutbar sein und seine Genesung nicht beeinträchtigen. Zudem darf die Zuweisung nur von vorübergehender Dauer sein und das Privatleben des Mitarbeiters nicht zu stark beeinträchtigen, z.B. mit einem längeren Arbeitsweg.

Es gilt also festzuhalten: Eine blosse arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit entspricht rechtlich nicht einer ordentlichen Arbeitsunfähigkeit. ■

## **Juristische Personen müssen persönlich an Schlichtungsverhandlungen anwesend sein**

Das Bundesgericht hat entschieden, dass die Pflicht zum persönlichen Erscheinen bei Schlichtungsverhandlungen auch für juristische Personen gilt.

Die Schlichtungsverhandlung bezwecke ein persönliches Gespräch zwischen den Parteien vor einer möglichen Klageeinleitung. Von einer juristischen Person könne deshalb verlangt werden, dass sie an

der Schlichtungsverhandlung durch ein Organ oder zumindest durch eine bevollmächtigte und zur Prozessführung befugte Person erscheint, die überdies mit dem Streitgegenstand vertraut ist.

Eine Vertretung der juristischen Person durch einen Rechtsanwalt kommt als Form des persönlichen Erscheinens nicht in Frage. (Quelle: BGE 4A\_387/2013) ■

## Kündigung einer Wohnung wegen Verkauf ist gültig

Eine Wohnung kann einem Mieter gekündigt werden, wenn der Eigentümer die Mietsache mit Gewinn verkaufen will, wenn er sie einem neuen Mieter mit höherem, aber nicht missbräuchlichem Mietzins zu vermieten will, um Bauarbeiten auszuführen oder um den Vermietungszweck zu ändern.

Das Bundesgericht äusserte sich deutlich dazu, dass es bei einem Mietvertrag **jeder** Partei frei sei, das Mietverhältnis unter Beachtung der vertraglichen Frist und des Kündigungstermins zu beenden. Eine aus ökonomischen Gründen ausgesprochene Kündigung, um einen Gewinn zu erzielen, sei grundsätzlich gültig. Das schweizerische Recht gestatte jeder

Partei, ihre wirtschaftliche Situation zu verbessern.

Um die Gültigkeit einer Kündigung zu beurteilen, dürfe auch keine Interessensabwägung vorgenommen werden zwischen dem Interesse der Vermieterin, über ihr Eigentum zu verfügen, und demjenigen der Mieterin, in den Räumlichkeiten zu verbleiben. Eine Interessensabwägung dürfe nur im Rahmen einer Erstreckung erfolgen.

Die Geschäftstätigkeit der Vermieterin, der Handel mit Immobilien, sei zulässig und sei beherrscht vom Prinzip der Wirtschafts- und Vertragsfreiheit, die in der Schweiz gewährleistet sei. (Quelle: BGE 4A\_484/2012 vom 28. Februar 2013) ■

## Betrunkener Mitarbeiter im Geschäftsfahrzeug – wer haftet?

Im Rahmen des neuen Strassenverkehrsgesetzes wurden die Versicherungen verpflichtet, Regress auf den Versicherten oder den Versicherungsnehmer in folgenden Fällen zu nehmen:

- Fahren in angetrunkenem/fahrunfähigen Zustand
- massive Geschwindigkeitsdelikte.

So kann der Rückgriff der Versicherung **vertraglich nicht mehr vollumfänglich ausgeschlossen** werden und kann auch den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer des Geschäftsfahrzeugs treffen.

Um sich als Arbeitgeber vor einem Regress (teilweise) zu schützen, muss der Arbeitgeber sich mit einem Regressrecht auf den Arbeitnehmenden schadlos halten. Dies wird am besten schriftlich mit dem Mitarbeitenden vereinbart. ■

## Impressum

### backup

erscheint monatlich

### Herausgeber

Credor Holding AG

Railcenter

Säntisstr. 2

CH-9500 Wil

Telefon: 071 914 71 71

Telefax: 071 914 71 79

E-Mail: [info@credor.ch](mailto:info@credor.ch)

Internet: [www.credor.ch](http://www.credor.ch)

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden. Konsultieren Sie im Zweifelsfalle eine unserer Fachpersonen.