

Wir können die Windrichtung nicht bestimmen

Aber wir können helfen, die Segel richtig zu setzen.

Darf der Bonus «ungerecht» verteilt werden?

Das Bundesgericht hatte sich mit der Klage eines Arbeitnehmers zu beschäftigen, der sich bei der Bonus-Verteilung ungerecht behandelt gefühlt hatte. Vier seiner hierarchisch gleichgestellten Kollegen erhielten trotz Nichterfüllung der Bedingungen einen Bonus, er hingegen nicht. Er klagte auf Gleichbehandlung.

Es müsse eine klare persönlichkeitsverletzende Schlechterstellung sein, damit die Verweigerung des Bonus als willkürliche Diskriminierung gelte, meinte das Bundesgericht. Die Verbesserung der Bedingungen für eine Gruppe von Mitarbeitenden bedeutet nicht zwangsläufig eine abwertende Geringschätzung gegenüber anderen Mitarbeitenden. Somit ist die Besserstellung eines einzelnen Arbeitnehmers oder einer Minderheit und die Benachteiligung von grösseren Gruppen oder gar ganzen Mitarbeiterkategorien nicht zu beanstanden.

Das Bundesgericht stellt somit den Grundsatz der Vertragsfreiheit über das Gleichbehandlungsgebot. (Quelle: BGE 4A_239/2021 vom 16.12.2022)

Reihenfolge in der Verlustverrechnung

Das neue Aktienrecht gibt eine klare Reihenfolge zur Verlustverrechnung vor:

1. Verrechnung mit dem Gewinnvortrag
2. Verrechnung mit den freiwilligen Reserven.

Beide Fälle sind gesetzlich vorgeschrieben und brauchen keinen Generalversammlungsbeschluss.

Verbleiben noch weitere Verluste, können diese auf die neue Rechnung vorgetragen werden, oder

- zuerst mit den gesetzlichen Gewinnreserven und dann
- mit den gesetzlichen Kapitalreserven

verrechnet werden.

Bei diesen Fällen muss der Verwaltungsrat der Generalversammlung die Verrechnung beantragen resp. den Verlust vortragen.

Anstelle einer Verrechnung mit den gesetzlichen Reserven kann der Verlust auch auf das neue Jahr vorgetragen werden.

Enge Regeln für Steuerabzüge von Berufskleidern

Die Steuerbehörden haben eng definierte Bedingungen für den Abzug von Berufskleidern festgelegt. Überkleider, Laborkittel und Schutzgewänder sind abzugsfähig. Gleiches gilt für Arbeitshelme und Werkstattschuhe.

Massanzüge oder Designerkleider dürfen hingegen nicht abgezogen werden, da diese auch privat getragen werden können. Auch andere Kleider, die privat nutzbar sind, werden nicht zum Abzug zugelassen.

Es gilt: Berufskleider können nur abgezogen werden, wenn man auf den Pauschalabzug für Berufsauslagen verzichtet. Dann sind alle Auslagen zu berechnen und zu belegen.

Anpassung des Mietzinses nach Ende eines indexierten Mietvertrags

Bei Geschäftsmieten sind indexierte Verträge mit fester Laufzeit üblich. Wenn das Mietverhältnis ohne Festlegung einer weiteren festen Dauer fortgesetzt wird, stellt sich die Frage nach der Anpassung des Mietzinses. In einem vorliegenden Fall forderte der Mieter **nach Ablauf der Indexierung** eine Herabsetzung des Mietzinses und argumentierte mit dem gesunkenen Referenzzinssatz im Vergleich zum Beginn des Vertrags. Das Bundesgericht entschied gegen den Mieter aufgrund des verspäteten Antrags.

Bei indexierten Mietverhältnissen müssen Anpassungen des Mietzinses unter Einhaltung der Kündigungsfrist bis zum Ende der Indexklausel geltend gemacht werden. Fehlt ein rechtzeitiger Antrag auf eine Mietzinsherabsetzung, gelten die Kostenstände zum Zeitpunkt des Auslaufens der Indexklausel als Grundlage für zukünftige Mietzinsänderungen. (Quelle: BGE 4A_252/2023 vom 24.10.2023).

Rechtliches zu «BYOD» - Bring Your Own Device

«Bring Your Own Device» (BYOD) bezieht sich darauf, dass Mitarbeitende ihre eigenen persönlichen Geräte wie Smartphones, Laptops oder Tablets für berufliche Zwecke nutzen. In der Schweiz gibt es einige rechtliche Aspekte, die bei der Implementierung von BYOD beachtet werden sollten:

- **Arbeitsrecht:** Stellt der Mitarbeitende das Arbeitsgerät selbst, muss er gemäss OR dafür entschädigt werden, es sei denn, es sei anders vereinbart. Ein Arbeitgeber, der ohne explizite Regelung toleriert, dass sein Arbeitnehmer private Geräte verwendet, läuft somit Gefahr, dass der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch geltend macht. Wird der Mitarbeitende verpflichtet, eigene Geräte zu nutzen, muss der Arbeitsvertrag entsprechend angepasst werden. Die Nutzung von eigenen Geräten geht über das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinaus und verlangt eine Änderungskündigung.
- **Haftung bei Beschädigung oder Verlust:** Wird das private Gerät, das ein Mitarbeitender (erlaubterweise) zur Arbeitsleistung einsetzt, gestohlen oder beschädigt, so haftet der Arbeitgeber dafür.
- **Datenschutz:** Die Datenschutzbestimmungen müssen eingehalten werden. Es ist wichtig sicherzustellen, dass personenbezogene Daten angemessen geschützt und verarbeitet werden.
- **Geschäftsgeheimnisse** und geistiges Eigentum müssen angemessen technisch geschützt werden.
- **Sicherheitsanforderungen:** Angemessene Sicherheitsmassnahmen müssen auf den persönlichen Geräten implementiert werden. Verschlüsselung, Passwortschutz usw. gehören dazu.

Ein Arbeitgeber ist gut beraten, die relevanten Punkte in einer BYOD-Policy, entsprechenden Weisungen und Reglementen, allenfalls sogar im Arbeitsvertrag klar zu regeln. Mit einer möglichst klaren Regelung kann er spätere Probleme vermeiden und Haftungsrisiken minimieren.

GmbH-Anteile können nicht öffentlich angeboten werden

Die GmbH ist eine personenbezogene Kapitalgesellschaft, an der eine oder mehrere Personen oder Handelsgesellschaften beteiligt sind. Aufgrund ihres personenbezogenen Charakters ist ein öffentliches Angebot zur Zeichnung der Stammanteile ausgeschlossen. Urkunden über Stammanteile können nur als Beweisurkunden oder Namenpapiere errichtet werden, nicht jedoch als Inhaberpapiere. Diese Ausgestaltung der GmbH macht Stammanteile nicht kapitalmarktfähig.

Kein Anspruch auf Überstunden bei vertraglicher Abmachung

Ein Chauffeur vereinbarte mit seinem Arbeitgeber ein flexibles Arbeitszeitmodell mit einem festen Tageslohn auf Abruf. Die tägliche Arbeitszeit wurde innerhalb des rechtlichen Höchstrahmens bestimmt, ohne eine feste Höchstarbeitszeit zu vereinbaren.

Der Chauffeur klagte daraufhin auf die Auszahlung von Überstunden und Überzeit. Das Gericht lehnte seine Klage ab, da innerhalb des abgemachten Vertrags keine Überstunden und Überzeit entstehen konnten. (Quelle: BGE 4A_614/2019 vom 20.2.2020)

Impressum

Newsletter

erscheint monatlich

Herausgeber

Credor AG Holding

Railcenter, Säntisstr. 2

CH-9500 Wil

Telefon: 071 914 71 71

Telefax: 071 914 71 79

E-Mail: info@credor.ch

Internet: www.credor.ch

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