

Fachbeiträge Februar 2024

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, Pass-wort-schutz 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.

Reihenfolge in der Verlustverrechnung

Bei der Akonto-Dividende handelt es sich um eine Art Bevorschussung der zukünftigen 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.

Tantiemen, Dividenden und Superdividenden

Dividenden bis 5% heissen (Grund)-Dividenden. Darüberhinausgehende Dividenden nennt man Superdividenden. Für Superdividenden braucht es keine Zuweisung an die Reserven, für «gewöhnliche» Dividenden hingegen schon.

Eine Tantieme ist eine ergebnisabhängige Vergütung, die meistens nebst einer festen Kompensation an den Verwaltungsrat fliesst.

Von Superdividenden und Tantiemen ist in der Regel abzuraten. Diese unterliegen der Doppelbesteuerung, weil sie zuerst das Unternehmen als Gewinn und anschliessend vom Empfänger noch als Einkommen versteuern werden müssen.

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 kapital-marktfähig.

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden.