

RECHT § SICHER

WEKA

SICHERHEIT BEI RECHTSFRAGEN IM GESCHÄFTSALLTAG

... IN PERSONALFRAGEN

ARBEITSVERTRÄGE

Wie man sie
richtig aufsetzt

SEITE 3

... IN SICHERHEITSFRAGEN

INTERNETVERTRÄGE

Was nach Schweizer Recht
zu beachten ist

SEITE 5

... IN DIE ZUKUNFT

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Werden die Rechtsberater
überflüssig?

SEITE 8

... IN SICHERHEITSFRAGEN

UNTERNEHMENS- FINANZIERUNG

Was es zu beachten gilt

SEITE 10



EDITORIAL

■ von Dr. iur. David Schneeberger, Rechtsanwalt, M.A. HSG in Law & Economics, Herausgeber



Liebe Leserin, lieber Leser

Mit dieser Ausgabe von «Rechtssicher» nehmen wir Abschied von Ihnen. Nach vielen lehrreichen Jahren, in denen wir Sie über rechtliche Fragestellungen und aktuelle Themen auf dem Laufenden gehalten haben, veröffentlichen wir unsere letzte Ausgabe. Es war uns stets ein Anliegen, Ihnen verlässliche, präzise und zeitgemässe Informationen zu bieten, und wir hoffen, dass wir dies stets zu Ihrer Zufriedenheit getan haben.

Ich möchte diese Gelegenheit nutzen, um mich bei allen treuen Leserinnen und Lesern herzlich für Ihre Unterstützung und Ihr Engagement zu bedanken. Ebenso geht mein Dank an unsere fleissigen Autoren, die mit ihrem Fachwissen dazu beigetragen haben, Rechtssicher zu dem zu machen, was es heute ist.

Lassen Sie uns nun die Highlights dieser letzten Ausgabe gemeinsam erkunden:

Kathrin Nemecek leitet diese spezielle Ausgabe mit einer fundierten

Auseinandersetzung mit Arbeitsverträgen ein. In ihrem Beitrag «Arbeitsverträge und wie man sie richtig aufsetzt bzw. was drinstehen sollte» taucht sie tief in die Nuancen und Details des Arbeitsvertragsrechts ein. Dabei geht sie nicht nur auf die Bedeutung eines sorgfältig ausgearbeiteten Arbeitsvertrags ein, sondern auch darauf, welche konkreten Aspekte und Klauseln darin berücksichtigt werden sollten. Mit einem besonderen Augenmerk auf die Balance zwischen den Rechten und Pflichten beider Parteien – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – bietet Nemecek wertvolle Einblicke in die komplexe Welt der Arbeitsverträge.

Regula Heinzmann, die ihr Augenmerk auf die Online-Welt richtet, ergründet in ihrem zweiten Beitrag die speziellen Aspekte von Internetverträgen nach Schweizer Recht. In einer Zeit, in der der Online-Handel und digitale Geschäfte immer mehr an Bedeutung gewinnen, nimmt Heinzmann die Leser mit auf eine Reise durch die rechtlichen Rahmenbedingungen von Internetverträgen. Dabei betont sie immer wieder die Unterschiede und Nuancen des Schweizer Rechts im Vergleich zur EU. Für alle, die im digitalen Markt tätig sind oder planen, es zu werden, liefert Heinzmann wertvolle Einblicke in die rechtlichen Besonderheiten, die in der Schweiz gelten.

Der dritte Beitrag von Rechtsanwalt Michael Kummer widmet sich einer Frage, die in der heutigen Zeit des rasanten technologischen Fortschritts immer brisanter wird: Wie wird künstliche Intelligenz die traditionelle Rechtsberatung beeinflussen oder möglicherweise ersetzen? Kummer bezieht sich insbesondere auf die beeindruckende Akzeptanz von KI-Plattformen wie ChatGPT und

stellt die Frage, ob diese Technologien zukünftig eine ernsthafte Konkurrenz für menschliche Rechtsberater darstellen könnten. Er untersucht sowohl die potenziellen Vorteile als auch die Grenzen der KI in der Rechtsberatung.

Zum Abschluss bringen Dr. Robert Bernet und Dr. Peter Kühn ihr geballtes Fachwissen in den Bereich der Unternehmensfinanzierung ein. In einem detaillierten Beitrag skizzieren sie die unterschiedlichen Möglichkeiten, wie Unternehmen in verschiedenen Phasen ihrer Entwicklung finanziert werden können. Sie betonen dabei die Relevanz von sowohl traditionellen als auch innovativen Finanzierungsformen. Besonders interessant ist ihr Fokus auf hybriden Finanzierungsmodellen, die in der modernen Geschäftswelt immer relevanter werden.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre, bedanke mich für die gemeinsame Zeit und verabschiede mich von Ihnen – bis auf ein anderes Mal. Bleiben Sie neugierig, informiert und vor allem rechtssicher!

Ihr Herausgeber
Dr. David Schneeberger

Neu ab November

Ab November präsentieren wir Ihnen unseren komplett überarbeiteten Newsletter! In einem neuen und frischen Design, mit spannenden Inhalten zu interessanten und aktuellen Themen.

Auch die neuen Ausgaben sind mehr als nur Information – sie sind Ihre Quelle für Wissen, Trends und Entwicklungen aus der Praxis.

ARBEITSVERTRÄGE – WIE MAN SIE RICHTIG AUFSETZT UND WAS DRINSTEHEN SOLLTE

Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, auf bestimmte oder unbestimmte Zeit Arbeit im Dienst des Arbeitgebers zu leisten, und der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer einen Lohn zu bezahlen. Regelmässig werden die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers in einem Arbeitsvertrag festgehalten.

■ von Kathrin Nemecek

Form des Arbeitsvertrags

Soweit das Gesetz keine besondere Form vorschreibt, kann der Arbeitsvertrag formfrei, d.h. auch mündlich, abgeschlossen werden. Ein Arbeitsvertrag kommt sogar dann zustande, wenn ein Arbeitgeber Arbeitsleistung entgegennimmt und dabei davon ausgehen muss, dass diese üblicherweise nur gegen Lohn geleistet wird (Art. 320 OR).

Für gewisse Vertragsformen, wie beispielsweise den Lehrvertrag (Art. 334a OR) oder den Handelsreisendenvertrag (Art. 347a OR), wie auch für gewisse Klauseln im Arbeitsvertrag (beispielsweise Vereinbarung Konkurrenzverbot, Änderung Kündigungsfrist, Änderungen betr. Überstunden etc.) ist die schriftliche Form gesetzlich vorgesehen.

Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer schriftlich den Namen der Vertragsparteien, den Arbeitsbeginn, die Funktion des Arbeitnehmers, den Lohn und die wöchentliche Arbeitszeit mitzuteilen, sofern das Arbeitsverhältnis für mehr als einen Monat abgeschlossen worden ist (Art. 330b OR), sodass in den meisten Fällen ohnehin ein schriftlicher Nachweis notwendig ist.

Da der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis weitreichende Verpflichtungen eingehen, empfiehlt sich der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags in

jedem Fall. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag trägt zur Rechtssicherheit bei und dient im Streitfall auch als Beweis für das tatsächlich zwischen den Parteien Vereinbarte.

Inhalt des Arbeitsvertrags

Die wesentlichen Vertragspunkte, welche in einem Arbeitsvertrag mindestens geregelt werden sollten, sind folgende:

- Name und Adresse der Parteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses und, falls es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, Ende des Arbeitsverhältnisses
- Beschreibung der Tätigkeit des Arbeitnehmers (Funktion)
- Lohn
- Arbeitsort
- Arbeitszeit

Neben diesen Punkten empfiehlt es sich auch, weitere Bestimmungen in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, um das jeweilige Arbeitsverhältnis konkret zu regeln, besonders dann, wenn die Parteien vom dispositiven Recht abweichen oder zusätzliche Rechte und Pflichten einführen möchten, welche der schriftlichen Form bedürfen.

Lohn

Die Lohnhöhe ist ein klassischer Bestandteil des Arbeitsvertrags. Haben die Parteien den Lohn nicht vereinbart, so kommt der Arbeitsvertrag dennoch zustande. In diesem Fall ist der «übliche» Lohn geschuldet (Art. 320 Abs. 1 OR). Neben dem Lohn sollten die Par-

teien insbesondere vereinbaren, welche Lohnabzüge vorgenommen werden und ob die Lohnhöhe den Brutto- oder Nettolohn betrifft. Wird diesbezüglich nichts festgehalten, so ist davon auszugehen, dass es sich um den Bruttolohn handelt. In der Praxis werden oftmals weitere lohnrelevante Komponenten vereinbart, wie freiwillige Gratifikationen, umgangssprachlich auch Bonus genannt, oder Lohnbestandteile, wie beispielsweise ein 13. Monatslohn.

Grundsätzlich ist der Lohn am Ende des Monats (Art. 323 Abs. 1 OR) in gesetzlicher Währung (Art. 323b Abs. 1 OR) auszurichten. Von diesen Bestimmungen können die Parteien durch eine anderslautende Vereinbarung abweichen und einen anderen Zeitpunkt der Lohnzahlung oder eine andere Währung vereinbaren.

Probezeit

Haben die Parteien keine Bestimmungen zur Probezeit getroffen, so gilt gemäss dispositivem Recht der erste Monat eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Probezeit (Art. 335 Abs. 1 OR). Die Probezeit kann durch schriftliche Abrede auf höchstens drei Monate verlängert werden. Oft wird in der Praxis die Probezeit auf drei Monate verlängert.

Bei einem befristeten Vertrag gilt die Vermutung, dass keine Probezeit vereinbart wurde, jedoch kann auch bei einem befristeten Arbeitsvertrag eine Probezeit vertraglich vereinbart werden.