

Das Wichtigste aus Recht, Steuern und Wirtschaft

September 2014

Inhaltsverzeichnis

Geniesst ein Parkplatz mietrechtlichen Kündigungsschutz?.....	2
Die Domain . rechtliche Aspekte.....	2
Zahlungen an Kinder im eigenen Unternehmen können als Unterstützung gewertet werden	3
Wie ist mit Stillschweigen im Arbeitsrecht vorzugehen	4
Löhne sind kein Geschäftsgeheimnis	5
Mietrecht - Verletzung des Gebrauchsrechts	5

Geniesst ein Parkplatz mietrechtlichen Kündigungsschutz?

In einem Urteil des Bundesgericht ging es darum, ob ein Parkplatz Kündigungsschutz geniesst. Die Kündigungsschutzbestimmungen im Gesetz gelten nur für Wohn- und Geschäftsräume, nicht aber für Parkplätze. Somit sind bei einem separat gemieteten Garagen- oder Parkplatz die gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen nicht anwendbar. Zu berücksichtigen ist aber, dass die Mietbestimmungen auch für verbundene Sachen wie Mobilien, Garagen und Abstellplätze gelten.

Ist der Parkplatz **Bestandteil eines Mietvertrags** für Wohn- oder Geschäftsräume, dann ist die Kündigung nur des Parkplatzes eine unzulässige Teilkündigung. Will ein Vermieter nur den Parkplatz kündigen, dann muss er das mit einem amtlichen

Formular als einseitige Vertragsänderung tun. In diesem Fall kann der Mieter die einseitige Vertragsänderung anfechten.

Wird der Mietvertrag für den Parkplatz in einem separaten Mietvertrag abgeschlossen, sind die gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen nicht anwendbar. Der Parkplatz kann somit unter Einhaltung einer zweiwöchigen Frist gekündigt werden, sofern die Parteien vertraglich nicht eine längere Frist vereinbart. Der Mieter hat keine Möglichkeit, die Missbräuchlichkeit der Kündigung geltend zu machen oder eine Erstreckung des Mietverhältnisses zu beantragen.



Die Domain – rechtliche Aspekte

Jede Domain beruht auf einer Art Mietvertrag, mit dem der Inhaber einer Webseite von Registerbetreiber das Recht erwirbt, seiner Domain die IP-Adresse eines Servers zuzuordnen. Aus technischen Gründen ist jede Domain **einmalig**, so dass der Halter durch die Registrierung die exklusive Möglichkeit erhält, auf eine von ihm bestimmte IP-Adresse zu verweisen, auf welcher seine Webseite angezeigt ist.

"First come, first served" - wer eine Domain zuerst beantragt, wird als ihr Halter regis-

triert. Bei der Registrierung wird die Berechtigung des Gesuchstellers für den Namen **nicht** geprüft. Weil die Berechtigung nicht geprüft wird, kommt es immer wieder vor, dass ein bösgläubiger Halter eine Domain registriert, um sie nachher zu einem übersteuerten Preis zu verkaufen. Dieses Vorgehen nennt man Cybersquatting.

Ist der verwendete Domainname mit einem als Marke, Firma oder Name geschützten

Zeichen verwechselbar oder sogar identisch, kann der Berechtigte dem Unberechtigten die Verwendung untersagen.

Für die Schweiz ist dem Cybersquatting durch das Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb Grenzen gesetzt.

Für die Domainnamen «.ch» und «.li» existiert in der Schweiz ein aussergerichtliches Schiedsverfahren bei der World Intellectual Property Organization (WIPO) in Genf, welches für die Inhaber von Domainnamen insoweit obligatorisch ist, als dass sie das Verfahrensergebnis gegen sich gelten lassen müssen, auch wenn sie sich nicht darauf eingelassen haben. Für die Endun-

gen «.com», «.org» kann bei einer Verletzung ebenfalls die WIPO angerufen werden.

Darüberhinaus bleibt es jedem Inhaber von Kennzeichenrechten unabhängig von diesen Schiedsverfahren freigestellt, eine Klage an ein ordentliches schweizerisches Zivilgericht zu erheben. Eine solche Vorgehensweise bietet sich insbesondere bei der erwähnten Verletzung der Vorschriften des UWG an. Der Vorteil einer zivilrechtlichen Klage ist die Möglichkeit, vom Verletzer Schadenersatz zu verlangen.



Zahlungen an Kinder im eigenen Unternehmen können als Unterstützung gewertet werden

Das Bundesgericht hatte den Fall zu beurteilen, in dem sich ein Geschäftsinhaber im Vergleich zu seinen mitarbeitenden Kindern keine angemessene Entschädigung ausrichtete. Deshalb werteten die Vorinstanzen die Lohnzahlungen an die Kinder als Unterstützungszahlungen und qualifizierten sie als nicht geschäftsmässig begründet.

Die Steuerbehörde beanstandete nicht die Höhe der Zahlungen, sondern den Rechtsgrund für die Beträge. Der Betriebsinhaber führte rein berufliche Motive an, die Steuerbehörde hingegen fand es unerklärlich, warum rund 40% der Einnahmen für die Kinder aufgewendet wurden. Für die Behörde entsprach die Entlohnung der Kinder

nicht der Leistung, die sie erbracht hatten.

Grundsätzlich muss die steuerpflichtige Person den Aufwandcharakter von Lohnzahlungen nachweisen.

Bei der Urteilsfindung hielt das Bundesgericht unter anderem fest, dass Steuerbehörden **nicht** über die **Zweckmässigkeit von Aufwandpositionen** von Selbständigerwerbenden zu entscheiden haben. Der Selbständigerwerbende muss aber nachweisen können, dass der Aufwand geschäftsmässig begründet ist.

Ob ein steuerlicher Aufwand vorliegt, muss im Einzelfall geprüft werden. Wie das Bundesgericht wiederholt festgehalten hat, ist

das Unternehmen bei der Festsetzung von Vergütungen für Arbeitsleistungen grundsätzlich frei und hat einen **grossen Ermessensspielraum**, in den Richter nur mit Zurückhaltung eingreifen dürfen.

Im Zweifelsfalle entspricht der geschäftsmässig begründete Wert der Arbeitsleistung dem Betrag, den das Unternehmen einem

unabhängigen Dritten unter den gleichen Verhältnissen für die gleiche Leistung vergüten müsste. Massgebend ist der Drittvergleich, dem in diesem Fall der Betriebsinhaber nicht standhalten konnte.

(Quelle: BGE 2C_1082/2012 vom 25.10.2013)



Wie ist mit Stillschweigen im Arbeitsrecht vorzugehen?

Das Obligationenrecht geht von einer stillschweigenden Annahme aus, wenn nach den Umständen eine ausdrückliche Annahme nicht zu erwarten ist und der Antrag nicht binnen angemessener Frist abgelehnt wird. So deutete das Bundesgericht in einem älteren Fall die vorbehaltlose Annahme des gekürzten Lohnes während drei Monaten als stillschweigende Annahme.

Im beurteilten Fall hatte der Mitarbeiter das Vertragsdoppel, welches eine Kürzung der ursprünglich vereinbarten Provision enthielt, nicht wie verlangt unterschrieben zurückgeschickt. Das Bundesgericht sah darin keinen Formmangel zulasten des Arbeitgebers und rügte den Mitarbeiter, er hätte dem Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist seine Ablehnung der Vertragsänderung mitteilen müssen.



Löhne sind kein Geschäftsgeheimnis

Saläre sind kein Geschäftsgeheimnis. Jedem Mitarbeiter steht es frei, über seinen

Lohn zu sprechen.



Mietrecht & Verletzung des Gebrauchsrechts

In einem Urteil aus dem Jahr 2006 entschied das Bundesgericht, die Verletzung des Gebrauchszwecks könne eine ausserordentliche Kündigung rechtfertigen, ohne dass weiter geprüft werden müsse, ob die Fortsetzung des Mietverhältnisses zumutbar sei oder nicht.

In einem neuen Entscheid wird diese Rechtsprechung in zwei Punkten relativiert.

1. Nicht jede Abweichung vom vertraglich festgelegten Verwendungszweck kann gleich als ausserordentlicher Kündigungsgrund ausgelegt werden. Es muss geprüft werden, ob die Fortsetzung des Mietverhältnis wirklich unzumutbar ist. Bei einer Bürotätigkeit in einer Wohnung ist die Fortsetzung zumutbar.

2. Keine Verletzung des Gebrauchszwecks liegt vor, wenn der Mieter nur in einem Teil des als Wohnung überlassenen Mietobjektes seiner Tätigkeit nachgeht. Dabei spielt es keine Rolle, ob er unter seinem eigenen Namen oder unter einer AG mit Sitz an seinem Wohnadresse tätig ist. Entscheidend ist einzig, dass diese Geschäftstätigkeit nur **einen Teil des Mietobjekts** in Beschlag nimmt und die übrigen Räume tatsächlich wie vertraglich abgemacht genutzt werden.

Damit hat das Bundesgericht auch die Frage des Home-Office geklärt. Denn der Büroarbeitsplatz zu Hause gehört zunehmend zur zeitgemäss eingerichteten Wohnung. Es gibt keinen sachlichen Grund, dafür eine spezielle Bewilligung des Vermieters vorauszusetzen.

