

IHR TREUHANDPARTNER

EGELI Treuhand AG

Teufener Strasse 36
9000 St. Gallen
T 071 221 11 50
F 071 221 11 55
www.egeli-treuhand.ch



FOKUS

- » Vorsicht bei dubiosen Rechnungen und Offerten

VORSORGE

- » Pensionskasse – Rente oder Kapitalbezug?

ARBEITSRECHT

- » Konkurrenzverbot – worauf achten?

KURZNEWS

- » Wann haften Mitarbeitende?
- » Verträge zwischen der Gesellschaft und ihrem Vertreter
- » Vorsicht bei geschenkten USB-Sticks!

FOKUS

VORSICHT BEI DUBIOSEN RECHNUNGEN UND OFFERTEN

Mit arglistigen Tricks versuchen dubiose Gesellschaften, den KMU das Geld aus der Tasche zu ziehen. Oft gleichen sich die Muster: Die Trickbetrüger erheben eine Gebühr für die Registrierung oder die Änderung eines Registereintrags. Wer richtig handelt, bewahrt das Unternehmen vor Verlusten und schützt die Mitarbeitenden.



Oft spielt sich die nachfolgend beschriebene Szene gleich ab. Ein Mitarbeiter eines Registers oder eines Online-Firmenverzeichnisses erkundigt sich beim Unternehmen, ob es den Vertrag für sein Inserat im Branchenbuch verlängern wolle. Der Geschäftsführer kann sich nicht daran erinnern, in einem solchen Verzeichnis inseriert zu haben. Deshalb will er den Vertrag nicht verlängern. Daraufhin meint der Anrufer, um das Inserat zu stoppen, müsse er lediglich das per Fax zugestellte Formular unterschreiben und retournieren. Kurz darauf erhält das Unternehmen eine horrend Rechnung. Als der Geschäftsführer nicht darauf reagiert, folgt eine Mahnung eines Inkassobüros, das droht, bei ausbleibender Bezahlung die Betreibung einzuleiten. So oder ähnlich gehen dubiose Gesellschaften vor, die Registereinträge verkaufen, welche nichts mit dem Handelsregister und anderen amtlichen Einträgen zu tun haben.

Mitarbeitende über ominöse Praktiken informieren

Es lohnt sich, bei zweifelhaften Angeboten und unverlangten Offerten vorsichtig zu sein. In vielen Fällen erfolgen derartige Anfragen telefonisch. In der Hektik des Tagesgeschäftes kann es passieren, dass Mitarbeitende unachtsam sind. Viele dieser dubiosen Gesellschaften wenden sich direkt an die Buchhaltung, das Sekretariat oder an neue Mitarbeitende. Weisungen, wie beispielsweise nie etwas zu unterschreiben, aus dem nicht hervorgeht, worum es geht, oder Verträge inklusive Kleingedrucktes stets sorgfältig durchzulesen, sind der wichtigste Schritt. Ist die Firma unbekannt und liegt kein unterschriebener Vertrag vor, sollten zugestellte Offerten und allfällige Rechnungen sofort weggeworfen werden. Wer diese grundlegenden Vorsichtsmassnahmen beachtet, erspart sich Ärger und schont die Nerven.

Was tun, wenn es trotzdem passiert?

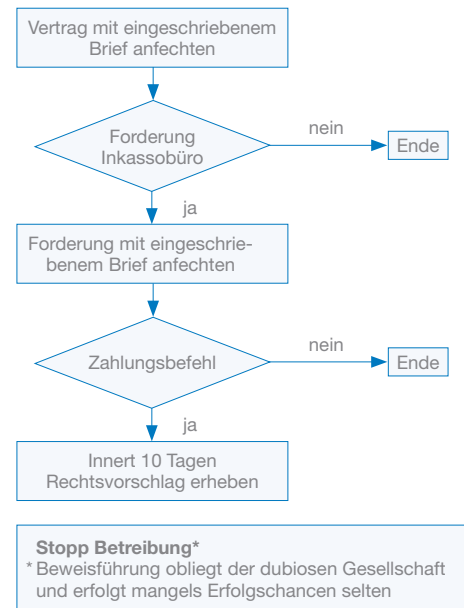
Die Angebote und das Vorgehen solcher zweilichtigen Gesellschaften sind unlauter und anfechtbar. Wer feststellt, irrtümlich eine solche Offerte unterzeichnet zu haben, sollte den Vertrag unbedingt mit einem eingeschriebenen Brief anfechten. Darin teilt man dem Anbieter mit, dass man durch das Formular getäuscht wurde und der Vertrag deshalb angefochten wird. Damit ist der Vertrag ungültig. Macht ein Inkassobüro eine Forderung geltend, ist dieses mit einem eingeschriebenen Brief zu informieren, dass der Vertrag wegen absichtlicher Täuschung beziehungsweise Grundlagenirrtum angefochten wurde. Somit sei der Vertrag ungültig und die Rechnung hinfällig. Die Rechnung unter keinen Umständen bezah-

len. Sollte danach ein Zahlungsbefehl ein treffen, ist spätestens innerhalb von zehn Tagen Rechtsvorschlag zu erheben. Ein Rechtsvorschlag ist ein Ein- beziehungsweise Widerspruch gegen eine Rechtshandlung mit der Folge, dass über die Zulässigkeit der betreffenden Handlung ein Gericht entscheiden muss. Durch den Rechtsvorschlag wird die Betreuung gestoppt. Der Beweis, dass die Forderung berechtigt ist, obliegt der dubiosen Gesellschaft. In der Regel wird diese mangels Erfolgchancen auf weitere rechtliche Schritte verzichten. Damit ist der Fall abgeschlossen. Die Aktivitäten der dubiosen Gesellschaft lassen sich dadurch allerdings nicht vermeiden. Sie wird sich weitere Unternehmen für ihre betrügerischen Machenschaften suchen. »

Seriöse Register- und Brancheneinträge

Wer neben dem amtlichen Register weitere Registerinträge in einem Branchenbuch oder im Internet wünscht, kann sich unter www.sadv.ch über seriöse Adressverlage informieren. Zudem steht Ihr Treuhänder gerne für Fragen zur Verfügung.

Was tun, wenn irrtümlich eine Vereinbarung mit einer dubiosen Gesellschaft unterzeichnet wurde?



VORSORGE

PENSIONSKASSE – RENTE ODER KAPITALBEZUG?

Ab dem 50. Geburtstag überlegen sich viele Menschen, wie sie ihre Zeit nach dem Arbeitsleben gestalten wollen. Und wenige Jahre vor der Pensionierung stellt sich die Frage, wie man sich den wohlverdienten Lebensabend finanzieren wird. Das ist gut so. Denn wer sich frühzeitig mit seinen künftigen Einnahmen befasst, der hält sich alle Optionen offen und spart eventuell sogar Steuern.



Der angehende Pensionär steht vor der Wahl: lebenslang Rente beziehen oder das Kapital gleich auszahlen lassen? Diese Frage kann nicht einfach unter dem Gesichtspunkt Steuersparen beurteilt werden. Ob Rente oder Kapitalbezug, hängt von den individuellen Plänen, der persönlichen Risikobereitschaft und der finanziellen Lage jedes Einzelnen ab. Zu welchem Typ gehören Sie?

Der «Selbstverwirklicher»

Dieser Typ möchte seinen Traum verwirklichen: Das lang ersehnte Haus im Tessin kaufen, den Oldtimer in der Garage endlich restaurieren oder die lang geplante Weltreise in Angriff nehmen. Ein Kapitalbezug ermöglicht es, die Träume wahr werden zu lassen. Der Kapitalbezügler kann flexibel über sein Geld verfügen, hat jedoch keine garantierte Rente auf Lebenszeiten mehr. Deshalb ist ein Kapitalbezug nur sinnvoll, wenn bereits finanzielle Sicherheit besteht und der Bezüger sein Vermögen zu verwalten weiss. Der grosse Vorteil, den der «Selbstverwirklicher» ausnützt: Er spart Steuern. Denn der Bezug wird einmalig und getrennt vom übrigen Einkommen besteuert. Nach Abzug der Steuern kann das verbleibende Geld steuerfrei eingesetzt werden.

Der «Investor»

Er nimmt seine Vorsorge lieber in die eigenen Hände. Denn als fachkundiger Anleger, der über viel Erfahrung verfügt, weiss er, worin er sein Geld investiert. Die zweite Ausprägung des Typs «Investor» vertraut sein vorbezoogenes Kapital dem Vermögensverwalter

an, mit der Hoffnung, dass dieser das Geld gewinnbringend anlegt. In beiden Fällen profitiert der Kapitalbezügler von geringerer Steuerbelastung auf Kosten der garantierten Rente auf Lebenszeit. Denn im Gegensatz zur einmaligen Besteuerung des Kapitalbezugs wird die Rente lebenslang zu 100 Prozent als Einkommen besteuert. Deshalb gilt es zu beachten: Je höher der Einkommenssteuersatz, desto höher die langfristige Steuerersparnis bei einem Kapitalbezug. Der Einkommenssteuersatz hängt wiederum vom Wohnort, dem Zivilstand und dem übrigen Einkommen ab.

Der «Sicherheitsbewusste»

Risiken einzugehen, ist nicht jedermanns Sache. Der «Sicherheitsbewusste» schätzt es, den dritten Lebensabschnitt ohne finanzielle Sorgen mit einer regelmässigen Rente zu geniessen. Monatlich erhält er den gleichen Betrag, und das bis ans Lebensende. Insbesondere gesunde Menschen mit hoher Lebenserwartung entscheiden richtig, wenn sie sich auf die monatliche Rente abstützen. Die Lebenserwartung steigt dank der hoch entwickelten Medizin laufend, was für die

auf Lebenszeit garantierte Rente spricht. Die Schwierigkeit dabei: Wer weiss schon, wie alt er werden wird?

Der «Familienplaner»

Ist der Partner oder die Partnerin viel jünger, so lohnt sich der Barbezug eher nicht. Der «Familienplaner» tut in diesem Fall gut daran, die Rente zu wählen. Denn so erhält der Partner zusätzlich und möglicherweise über viele Jahre eine Hinterbliebenenrente von mindestens 60 Prozent der obligatorischen Altersrente. Ähnliches gilt für Kinder,

die noch in Ausbildung sind. Bis zum 25. Lebensjahr erhalten sie im Todesfall eines Elternteils mindestens 20 Prozent der obligatorischen Altersrente.

Lebt ein Paar im Konkubinat, so kann ein Kapitalbezug von Vorteil für den hinterbliebenen Partner sein. Denn bei der Rente erhält der Ehegatte zwar 60 Prozent der Rente, Konkubinatspartner und Kinder gehen in der Regel aber leer aus. Sie können mit einer erbrechtlichen Nachlassregelung besser abgesichert werden.

Die individuell optimale Lösung

Ob Rente oder Kapitalbezug, hängt von der individuellen Situation einer Person ab. Die persönlichen Wünsche für die Zeit im Ruhestand und Vorstellungen vom Lebensstandard sowie die finanzielle Lage, der Zivilstand und das Einkommen haben wesentlichen Einfluss auf diesen Entscheid. Ihr Treuhänder eruiert alle relevanten Punkte und berät Sie kompetent bei diesem wichtigen Entscheid, für den es Erfahrung und Fachwissen braucht. »

ARBEITSRECHT

KONKURRENZVERBOT – WORAUF ACHTEN?

Auch KMU müssen sich vermehrt mit Konkurrenzverboten auseinandersetzen. Mitarbeitende, die abgeworben werden oder sich selbständig machen, können dem vorherigen Arbeitgeber Schaden zufügen. Was wird im Konkurrenzverbot geregelt und wann ist es verbindlich?

Das Konkurrenzverbot ist im Obligationenrecht geregelt. In der Praxis zeigt sich aber, dass jeder Fall unterschiedlich beurteilt wird. Deshalb empfiehlt es sich, mit dem Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung zu regeln, bevor die Angelegenheit heikel wird. Worauf ist bei einem Konkurrenzverbot in Arbeitsverträgen zu achten? Und für wen darf ein solches überhaupt vereinbart werden? Ein Konkurrenzverbot ist nur gültig, wenn folgende **Voraussetzungen** erfüllt sind.

- Das Konkurrenzverbot muss schriftlich vereinbart und vom Arbeitnehmer unterschrieben werden. Ein Verweis auf ein Personalreglement oder dergleichen genügt nicht.
- Der Arbeitnehmer muss im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers erhalten.
- Um Einblick in den Kundenkreis zu erhalten, muss der Arbeitnehmer eine persönliche Beziehung zu den Kunden haben. Über diesen Kontakt verfügen etwa Aussendienstmitarbeiter.
- Einsicht in Geschäftsgeheimnisse haben Arbeitnehmer, welche die betriebliche Organisation kennen und denen Kundenverzeichnisse offen stehen.
- Die so erworbenen Kenntnisse – kommerziell genutzt – müssen den Arbeitgeber erheblich schädigen.

Konkurrenzverbote sind nur beschränkt zulässig

Das Konkurrenzverbot ist in zeitlicher, sachlicher und örtlicher Hinsicht begrenzt. Es

darf grundsätzlich nicht länger als drei Jahre dauern. In der Regel wird ein Verbot von rund sechs bis zwölf Monaten vereinbart. Der Arbeitgeber kann nur Tätigkeiten verbieten, die in seinem Geschäftsbereich liegen (sachliche Begrenzung). Ausserdem darf sich das Verbot geografisch nur auf Gebiete erstrecken, in welchen der Arbeitgeber Geschäftsbeziehungen unterhält. Wenn ein Arbeitgeber also nur Geschäftsbeziehungen in der Zentralschweiz unterhält, beschränkt sich das Verbot auf diese Region. Diese Beschränkungen gründen darauf, dass das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig erschwert werden darf. Wird eine dieser drei Grenzen durch das Konkurrenzverbot überschritten, ist es nicht nützlich, sondern wird im Streitfall vom angerufenen Gericht nach dessen Ermessen eingeschränkt.

Welche Sanktionen können erhoben werden?

Verstösst der Arbeitnehmer gegen das Konkurrenzverbot, schuldet er dem Arbeitgeber Schadenersatz. Damit der Arbeitgeber den Schaden und dessen Höhe nicht beweisen muss, wird in der Praxis vielfach eine Konventionalstrafe vereinbart. Sie wird auch dann geschuldet, wenn dem Arbeitgeber kein Schaden entsteht. Übersteigt der Schaden die Höhe der Konventionalstrafe, ist der Arbeitnehmer auch für diesen Teil schadenersatzpflichtig. Der Arbeitgeber muss den Schadensteil, der den Betrag der Konventionalstrafe übersteigt, jedoch beweisen, was teilweise schwierig ist. Wurde eine sogenannte Realerfüllungsabrede explizit vereinbart, kann der Arbeitgeber zusätzlich

verlangen, dass der Arbeitnehmer die konkurrenzierende Tätigkeit aufgibt. Allerdings nur dann, wenn die Interessen des Arbeitgebers und das besonders treuwidrige Verhalten des Arbeitnehmers dies rechtfertigen. Als Konventionalstrafe erachten die Gerichte drei bis sechs Monatslöhne für angemessen.

Wann entfällt das Konkurrenzverbot?

Obwohl gültig vereinbart, fällt das Konkurrenzverbot in einigen Fällen weg. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, fällt das Konkurrenzverbot dahin. Gleich verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst. Schliesslich fällt das Konkurrenzverbot weg, wenn der Arbeitgeber kein Interesse mehr an der Aufrechterhaltung hat; beispielsweise weil er den entsprechenden Geschäftszweig aufgibt.

Um ein gültiges Konkurrenzverbot zu vereinbaren, ist ein sorgfältig erstellter Arbeitsvertrag unerlässlich. Bei Kündigungen ist Vorsicht geboten, will man nicht riskieren, dass das Konkurrenzverbot die Gültigkeit verliert. Ihr Treuhänder berät Sie in arbeitsrechtlichen Fragen kompetent und mit Diskretion. »



WANN HAFTEN MITARBEITENDE?

Der Blechschaden am Firmenfahrzeug, die Busse wegen überhöhter Geschwindigkeit, das Kassenmanko, die Fehlkalkulation in der Buchhaltung oder ein durch Unaufmerksamkeit versäumter Auftrag: Wo Menschen arbeiten, können Fehler geschehen. Manchmal kommen sie das Unternehmen teuer zu stehen. In welchen Fällen haften Mitarbeitende für ihre Fehlleistungen? Ob sie finanziell für ihre Fehler belangt werden können, hängt von verschiedenen Bedingungen ab: von der Schwere des Verschuldens (leichte bis grobe Fahrlässigkeit), vom Berufsrisiko, den persönlichen Fähigkeiten, den Fachkenntnissen und der Erfahrung des Arbeitnehmers und einem allfälligen Mitverschulden des Arbeitgebers. Lässt sich kein Schuldiger ermitteln, darf der Schaden nicht auf alle involvierten Beteiligten überwältzt werden. Allfällige Schadenersatzforderungen muss der Arbeitgeber in jedem Fall umgehend geltend machen. Wird ein Anspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingefordert, kommt dies einem Verzicht gleich. Da jeder Fall einzeln zu untersuchen ist, sollte sich der geschädigte Unternehmer beraten lassen. »



VERTRÄGE ZWISCHEN DER GESELLSCHAFT UND IHREM VERTRETER

(OR Art. 718b)

In-sich-Geschäfte entstehen, wenn ein Verwaltungsrat oder Geschäftsführer für beide Parteien unterzeichnet, das heisst als Vertreter der Gesellschaft und für sich persönlich. Sie betreffen sowohl die Aktiengesellschaft als auch die GmbH und Genossenschaften und müssen zwingend schriftlich abgeschlossen werden. Typische Fälle von In-sich-Geschäften sind:

- Honorarvereinbarungen mit den Verwaltungsräten
- Arbeitsverträge mit Allein- oder Mehrheitsaktionären
- Dienstleistungen und Warenverkäufe an den Aktionär
- Kontokorrent- und Darlehensverträge zwischen der Gesellschaft und einem Aktionär
- Mietverträge für Liegenschaften im Eigentum des Aktionärs

Eine Ausnahme bilden Leistungen der Gesellschaft an den Aktionär, welche kleiner als 1000 Franken und nicht atypisch sind. Bei atypischen Geschäften stellt sich die Frage, ob diese überhaupt mit dem Gesellschaftszweck vereinbar sind. Zudem ist zu beachten, dass vereinbarte Leistungen dem Marktwert entsprechen. Werden die Formvorschriften missachtet, ist ein solcher Vertrag als nichtig zu qualifizieren, das heisst, er ist nie zustande gekommen. Entsteht einem Unternehmen als Folge daraus ein Schaden, riskiert der Verwaltungsrat eine Verantwortlichkeitsklage. »

VORSICHT BEI GESCHENKTEN USB-STICKS!



Die Speicherkapazität von USB-Sticks steigt rasant an. Der handliche Datenspeicher ist beliebt und wechselt immer häufiger auch seinen Besitzer. Aber aufgepasst, denn mit den kleinen, praktischen USB-Sticks wurde schon mancher Computer mit Viren verseucht. In einigen Fällen haben sich Eindringlinge über USB-Sticks gar Zugang zu Firmennetzwerken verschafft. Auf als Werbegeschenk getarnten USB-Datenspeichern waren Hilfsprogramme vorinstalliert. Die teuerste Firewall ist nutzlos, wenn eine Schadsoftware auf einem USB-Stick ins Netzwerk gelangt. Sobald der Virenträger im PC oder Notebook zum Einsatz kommt, richtet die böartige Software Schaden an. Wer sich vor unerwünschten Eindringlingen schützen will, formatiert gekaufte und geschenkte USB-Sticks vor der ersten Anwendung. Das Laufwerk, in welchem sich der Datenträger befindet, wird markiert, bevor es zum ersten Mal angewählt wird. Mit einem Klick auf die rechte Maustaste lässt sich das Menü öffnen, um den USB-Stick zu formatieren. Zudem ist darauf zu achten, dass auf dem PC und dem Notebook immer der aktuellste Virensch scanner installiert ist. USB-Sticks mit Daten Dritter sollten stets zuerst mit dem Virenprogramm geprüft werden, bevor man die Dateien öffnet. »

Achten Sie bei der Wahl Ihres Treuhandpartners auf das Signet TREUHAND | SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

Herausgeber: TREUHAND | SUISSE, Schweizerischer Treuhänderverband Sektionen Zentralschweiz, Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz und Zürich. Druck: SWS Medien AG Print, Sursee. Erscheinungsweise: 3 x jährlich.

Haben Sie Fragen zu den in dieser Ausgabe behandelten Themen oder anderen Treuhandbelangen? Wenden Sie sich damit an Ihren TREUHAND | SUISSE Partner.