

# INFOBULLETIN

der Firmen Wegmann/Rekonta



Präventive und rechtliche Möglichkeiten bei Zahlungsverzug

Ausgabe August 2009

# EDITORIAL

Das Jahr 2009 steht leider im Zeichen von Banken Krisen, Rezession und schwer voraussehbaren Wirtschaftsentwicklungen. Von dieser Situation sind auch einige KMU-Betriebe betroffen, weshalb der Schwerpunkt der in diesem Infobulletin ausgewählten Themen sich direkt und indirekt mit der Thematik der Wirtschaftskrise befasst. Zum Thema der allfälligen Aufweichung des Bankgeheimnisses in der Schweiz ist gegenwärtig noch keine abschliessende Beurteilung möglich. Wir werden in naher Zukunft in einem folgenden Infobulletin auf das Thema zurückkommen.

Soweit die Rezession einen Auftragsrückgang in einem KMU-Betrieb zur Folge hat, stellen sich rechtliche Fragen der Kündigung aber auch der Änderungskündigung. Bevor allerdings zu solchen Massnahmen gegriffen werden soll, ist stets auch die Frage zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Einführung einer Kurzarbeit gegeben sein könnten. Mit beiden Themen befassen wir uns

im Rahmen der Infos aus der Treuhandpraxis. Aus der Sicht des Mitarbeitenden wie auch der Perspektive der Vorgesetzten können in beschäftigungsärmeren Zeiten berufliche Weiterbildungen sehr sinnvoll sein. Ob diese nach der heutigen Bundesgerichtspraxis auch steuerlich abgesetzt werden können, ist ebenfalls ein interessantes Thema. Der Fachbeitrag befasst sich mit präventiven und rechtlichen Möglichkeiten bei Zahlungsverzug. Gerade in rezessiven Zeiten ist es von grösserer Wichtigkeit, unter anderem Bonitätsprüfungen vor dem Eingehen von Kundenbeziehungen durchzuführen, um dem Risiko von grösseren unternehmerischen Abschreibungen vorzubeugen.

Trotz diesen eher kritischen Themen wünschen wir Ihnen positive Energie für das Anpacken aller unternehmerischen Aufgaben.

Dr. iur. Peter Wegmann

## INHALTSVERZEICHNIS

Infobulletin 34. Ausgabe August 2009

<b>1.</b>	<b>Infos aus der Treuhandpraxis</b>	<b>1</b>	<b>3.</b>	<b>Präventive und rechtliche Möglichkeiten bei Zahlungsverzug (Fachbeitrag)</b>	<b>7</b>
1.1	Änderungskündigung im Arbeitsrecht	1	3.1	Einleitung	7
1.2	Voraussetzungen für Kurzarbeit	2	3.2	Bonitätsprüfungen	7
1.3	Steuerlicher Abzug von Weiterbildung	4	3.3	Sichere Geschäftsabwicklung	9
<b>2.</b>	<b>Aktuelles von Wegmann/Rekonta</b>	<b>6</b>	3.4	Wenn die Zahlungen ausbleiben	10
	Rekonta Revisions AG als	6	3.5	Betreibungsverfahren	11
	Zugelassene Revisionsexpertin		3.6	Verjährung und Forderungsprozess	12
			3.7	Fortsetzungsbegehren	12
			3.8	Konkursverfahren	12
			3.9	Zusammenfassung	12

# 1. INFOS AUS DER TREUHANDPRAXIS

## 1.1 Änderungskündigung im Arbeitsrecht

### 1.1.1 Die Praxis

In Zeiten wirtschaftlicher Rezession und Auftragsrückgang könnte sich für Firmeninhaber und Geschäftsleitungen die Frage stellen, ob bestehenden Mitarbeitenden gekündigt werden oder ein neuer Arbeitsvertrag mit veränderten Bedingungen angeboten werden soll. Verbessert die vorgeschlagene Änderung die Situation des Arbeitnehmers, beispielsweise durch eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnreduktion oder durch eine Lohnerhöhung, kann diese Änderung sofort in Kraft treten (stillschweigende Annahme), ohne dass irgend welche Fristen berücksichtigt werden müssten. Verschlechtert die vorgeschlagene Änderung jedoch die Situation des Arbeitnehmers, beispielsweise durch eine Lohnreduktion oder eine Erhöhung der Arbeitszeit, hat der Arbeitgeber peinlichst genau gewisse Regeln zu befolgen. Der Wille des Arbeitgebers, die Arbeitsbedingungen zu ändern, muss in diesem Fall mit einer Änderungskündigung vollzogen werden.

Eine Änderungskündigung liegt vor, wenn eine Partei den Arbeitsvertrag kündigt, aber gleichzeitig eine neue Vertragsofferte mit geänderten – ungünstigeren – Bedingungen unterbreitet. Mit der Änderungskündigung wird in erster Linie nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezweckt, sondern dessen Weiterführung mit veränderten Rechten und Pflichten. Will der Arbeitnehmer die neuen Bedingungen akzeptieren, hat er die neue Vertragsofferte zu unterschreiben und die neuen Bedingungen treten mit Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft. Akzeptiert der Arbeitnehmer die neuen Bedingungen nicht, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Eine Änderungskündigung ist an sich nicht rechtsmissbräuchlich, sofern sie eindeutig ist: Es muss unmissverständlich aus ihr hervorgehen, dass das Arbeitsverhältnis endet, wenn die vorgeschlagenen Änderungen nicht akzeptiert werden.

In der Rechtslehre und Rechtsprechung wird aber auch immer wieder die Frage diskutiert, unter welchen Umständen eine Änderungskündigung als rechtsmissbräuchlich anzusehen ist und somit für den Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 336 a OR entsteht. Im Zusammenhang mit der Änderungskündigung erwog das Bundesgericht (BGE 123 III 246), dass eine Anpassung des Arbeitsvertrages an veränderte wirtschaftliche oder betriebliche Bedürfnisse möglich und zulässig sein muss. Missbrauch kann jedoch vorliegen, wenn eine unbillige Änderung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden soll, für die weder marktbedingte noch betriebliche Gründe bestehen, und die Kündigung als Druckmittel verwendet wird, um den Arbeitnehmer zu einem bestimmten Verhalten zu bewegen. Eine Änderungskündigung kann aber auch aus anderen Gründen missbräuchlich sein. Eine eigentliche Racheekündigung (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR) liegt vor, wenn sie erfolgt, weil der Arbeitnehmer einer rückwirkenden oder sofortigen Vertragsänderung nicht zustimmt. Der Angestellte hat namentlich Anspruch darauf, dass der Arbeitsvertrag erst nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist geändert wird.



### 1.1.2 Unsere Empfehlung

Zwecks Verhinderung des Vorwurfs einer missbräuchlichen Kündigung kommt es daher sehr auf die Formulierung der Änderungskündigung an. Im Vorfeld sollte die Situation auch mit den Mitarbeitenden kommuniziert werden, damit auch ein gewisses Verständnis für betriebliche Situationen (Auftragsrückgang etc.) vorhanden ist.

Folgender Formulierungsvorschlag für eine Änderungskündigung könnte als Basis formuliert werden (wobei selbstverständlich individuelle Anpassungen je nach konkreter Situation nötig sind):

„Änderungskündigung: Aus den Ihnen mündlich dargelegten Gründen sehen wir uns leider gezwungen, das bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von xxx Monaten im Sinne einer Änderungskündigung per xxx zu kündigen. Sollten Sie jedoch mit der Ihnen vorgeschlagenen Vertragsänderung, Ihr Salär mit Wirkung ab xxx von Fr. xxx auf Fr. xxx zu kürzen einverstanden sein, sind wir gerne bereit, das Arbeitsverhältnis mit Ihnen fortzusetzen. Sofern Sie einer solcher Weiterführung zu diesen veränderten Bedingungen zustimmen, bitten wir Sie, die Kopie dieses Schreibens mit Ihrer Unterschrift versehen, bis spätestens xxx wieder zurückzugeben.“

Wichtig ist, wie bereits oben erwähnt, dass der alte, höhere Lohn noch im Rahmen der ordentlichen Kündigungsfrist weiter bezahlt wird, ansonsten der Vorwurf des Missbrauchs gegeben sein könnte.

Sollten Sie Fragen zum Thema von Änderungskündigungen oder sonstigen Kündigungen im Arbeitsrecht haben, stehen wir gerne mit Rat und Tat zur Seite.

## 1.2 Voraussetzungen für Kurzarbeit

### 1.2.1 Die Praxis

Seit September 2008 gibt es eine markante Zunahme bei der Kurzarbeit. Kurzarbeit soll vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgleichen und die Arbeitsplätze erhalten. Sie soll eine Alternative zu drohenden Entlassungen sein. Der Arbeitgeber spart mit Kurzarbeit Kosten und behält die kurzfristige Verfügbarkeit über die Arbeitskräfte. Die Vorteile für den Arbeitnehmer sind Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Bewahrung des sozialen Schutzes eines Arbeitsverhältnisses sowie Vermeidung von Beitragslücken in der beruflichen Vorsorge.

Regelungen über die Kurzarbeit findet man im Arbeitslosenversicherungsgesetz (Art. 31-41 AVIG) und in der Arbeitslosenversicherungsverordnung (Art. 46-64 AVIV). Im Weiteren ist auch das Kreisschreiben der SECO über die Kurzarbeitsentschädigung (vom Januar 2005) eine brauchbare Informationsgrundlage.

In Artikel 31 AVIG sind die Voraussetzungen für Kurzarbeit geregelt. Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, haben Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn

- sie für die Versicherung beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben,
- der Arbeitsausfall anrechenbar ist,
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist,
- der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass die Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten wird.



Ein Arbeitsausfall ist nach Art. 32 AVIG anrechenbar, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der normalen Arbeitsstunden ausmacht. Es besteht auch die Notwendigkeit einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle (zum Beispiel Stempelkarten, Stundenrapporte etc.). Ein Arbeitsausfall wegen eines Schadenereignisses ist nicht anrechenbar, solange er durch eine private Versicherung gedeckt ist. Zudem besteht die Berechtigung zur Kurzarbeitsentschädigung nicht für alle Angestellten. Kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben nach Art. 31 AVIG:

- Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist,
- Der Mitarbeitende Ehegatte bzw. eingetragene Partner des Arbeitgebers,
- Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie ihre mitarbeitenden Ehepartner,
- Arbeitnehmer, die mit der Kurzarbeit nicht einverstanden sind.

Sofern alle Anspruchsvoraussetzungen von der Kasse überprüft und erfüllt sind und kein Einspruch der Kantonalen Amtsstelle vorliegt, vergütet die Kasse dem Arbeitgeber die rechtmässig ausgerichtete Kurzarbeitsentschädigung unter Abzug der Karrenzfrist in der Regel innerhalb eines Monats. Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt

80 Prozent des anrechenbaren Verdienstaufalles. Eingeschlossen sind Ferienentschädigungen und die vertraglich vereinbarten, regelmässigen Zulagen, soweit sie nicht während der Kurzarbeit weiterbezahlt werden. Die Arbeitslosenentschädigung wird innerhalb von zwei Jahren (Rahmenfrist) in der Regel während höchstens 12 Monaten ausgerichtet (Art. 35 AVIG).

### 1.2.2 Unsere Empfehlung

Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Kurzarbeit geltend zu machen, so muss er zwingend und unbedingt die Formvorschriften des zweiseitigen Verfahrens beachten, nämlich:

- Voranmeldung durch den Arbeitgeber bei der Kantonalen Amtsstelle (im Kanton Zürich Amt für Wirtschaft und Arbeit). Es besteht eine Formularpflicht nach Art. 59 Abs. 2 AVIV. Dieses Formular kann wie folgt bezogen werden: [www.treffpunktarbeit.ch/downloads/formulare/arbeitgeber/kurzarbeit.ch](http://www.treffpunktarbeit.ch/downloads/formulare/arbeitgeber/kurzarbeit.ch)  
Formular 716.300 d  
Das Formular muss mindestens 10 Tage vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden, ansonsten ist die Frist verwirkt. Die Meldung muss wiederholt werden, wenn die Kurzarbeit länger als sechs Monate dauert. Mit dieser Voranmeldung muss der Arbeitgeber die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründen und bestimmte Unterlagen einreichen.
- Geltendmachung des Anspruchs durch den Arbeitgeber bei der Arbeitslosenkasse, welche dann die Zahlungen ausrichtet. Es besteht auch diesfalls eine umfassende Dokumentationspflicht (Art. 38 Abs. 3 AVIV). Auch bei der Eingabe dieses Anspruchs besteht eine gefährliche Verwirkungsfrist: Die Geltendmachung des Anspruchs bei der Arbeitslosenkasse muss



spätestens drei Monate nach Ablauf der Abrechnungsperiode erfolgen und zwar auch dann, wenn das Kantonale Amt noch gar nicht entschieden hat oder ein Rechtsmittelverfahren hängig ist. Die Ausrichtung der Entschädigung erfolgt dann durch die Arbeitslosenkasse.

Um den Arbeitsausfall kontrollieren zu können, empfehlen wir, alle Unterlagen während mindestens fünf Jahren aufzubewahren. Es muss nämlich damit gerechnet werden, dass die Berechtigung der Ausrichtung für Kurzarbeitsentschädigungen nachträglich durch ein Revisorat überprüft wird. Zu den aufzubewahrenden Unterlagen gehören Arbeitszeitkontrollen sowie alle relevanten Belege, welche Grundlage für die Voraussetzungen für Kurzarbeitsentschädigungen sind.

Es kann durchaus sinnvoll sein, die eingesparte Arbeitszeit für Weiterbildung zu nutzen. Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung bleibt bestehen, wenn der Arbeitgeber mit Einwilligung der Kantonalen Amtsstelle die ausfallende Arbeitszeit ganz oder teilweise durch Weiterbildung der betroffenen Angestellten verwendet (Art. 47 AVIV).

Sollten Sie weitergehende Informationen benötigen, werden wir Ihnen diese gerne zukommen lassen.

## **1.3 Steuerlicher Abzug von Weiterbildung**

### **1.3.1 Die Praxis**

Gemäss klaren, gesetzlichen Grundlagen gehören die mit dem Beruf zusammenhängenden Weiterbildungs- und Umschulungskosten mit Einschluss der Wiedereinstiegskosten zu den abzugsfähigen Berufskosten von Unselbständigerwerbenden. In Zürich ist dies in § 26 Abs. 1 lit. d StG geregelt, bei der Bundessteuer im genau gleichen Paragraphen. Gemäss ebenfalls klarer gesetzlicher Grundlage (in Zürich § 33 Abs. 1 lit. b StG) sind Ausbildungskosten steuerlich nicht abzugsfähig, was analog auch auf Bundesebene gilt in Art. 34 Abs. 1 lit. b DBG. Wo in der Praxis die Grenze zwischen den beiden Kategorien (Weiterbildung/Ausbildung) liegt, ist oft umstritten und ab und zu wird auch das Bundesgericht aufgerufen, Stellung zu beziehen.

Als Weiterbildungskosten von Unselbständigerwerbenden gelten Aufwendungen zur Aktualisierung, Vertiefung und Erweiterung von Ausbildung oder in der Praxis erlerntem Fachwissen, welche für die in der entsprechenden Steuerperiode ausgeübten beruflichen Tätigkeit oder im Hinblick auf einen Aufstieg im angestammten Beruf nützlich sind und nach der Verkehrsauffassung im Rahmen des üblichen liegen. Als Ausbildung gelten diejenigen Bildungsvorgänge, die nicht mit einer bereits ausgeübten Erwerbstätigkeit zusammenhängen, insbesondere die Ausbildung, die der erstmaligen Erlangung eines Berufes oder der ersten Erwerbstätigkeit dient. Ausbildungskosten sind Auslagen die anfallen, um die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse zur Ausübung eines Berufs zu erlernen. Als Ausbildungskosten gelten auch Aufwendungen zur Erlangung eines in einem angetretenen Arbeitsverhältnis verlangten



Bildungsstandes oder anerkannten Abschlusses. Umschulungskosten (und somit abzugsfähig) sind Kosten, die für eine Berufsumstellung notwendig sind und nicht von Dritten (Arbeitgeber, Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung usw.) getragen werden oder durch Stipendien gedeckt sind. Die Abzugsfähigkeit der Umschulungskosten setzt grundsätzlich eine abgeschlossene Erstausbildung in einem öffentlich anerkannten Beruf (abgeschlossenes Studium, Lehrabschluss) oder eine Anlehre und eine mindestens fünfjährige Tätigkeit im angelernten Beruf voraus. Nicht zu den abzugsfähigen Umschulungskosten gehören Kosten für den Besuch von Schulen und andere Kosten, welche nicht im Hinblick auf eine spätere hauptberufliche Erwerbstätigkeit aufgewendet werden. Zu den abzugsfähigen Weiterbildungs- und Umschulungskosten gehören auch sogenannte Wiedereinstiegskosten, die aufgewendet werden, um nach längerer Zeit wiederum im seinerzeit erlernten und ausgeübten Beruf tätig zu werden (Beispiel: Eine Hausfrau arbeitet wiederum als Sekretärin und muss Fremdsprachen und EDV-Kenntnisse auffrischen). Die Geltendmachung solcher Wiedereinstiegskosten setzt allerdings voraus, dass im Laufe des Jahres, in dem diese Kosten anfallen, auch die Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen wird.

Bei einem neueren Bundesgerichtsentscheid vom 9. April 2008 (veröffentlicht im Steuerentscheid 2008, B 22.3, Nr. 96) lag folgender Sachverhalt vor: Es ging um einen Absolventen eines Betriebsökonomie-Studiums an der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWV). Der berufsbegleitende, vier Jahre dauernde Studiengang führt zum Titel eines Bachelor of Science in Business Administration. Der Absolvent arbeitete als Revisor beim Kantonalen Steueramt. Er reduzierte sein Pensum auf 80 Prozent, um an der HWV studieren zu können. Sein Arbeitgeber hat ihm ausdrücklich zum Studium geraten. Nur mit einem Fachhochschulabschluss oder einem fachspezifischen Diplom könne er auf längere Sicht erfolgreich

als Bücherrevisor tätig sein. Dennoch kam das Bundesgericht zum Schluss, dass es sich um nicht abzugsfähige Ausbildungskosten handle, nicht um Weiterbildungskosten. Die rund CHF 21'000.00 Schulaufwendungen konnten daher nicht steuerlich abgezogen werden. Im Wesentlichen wurde argumentiert, dass der Studiengang HWV ein Wirkungsfeld eröffne, das weit über dasjenige seiner bisherigen Tätigkeit als Steuerrevisor hinausgehe. Jedenfalls sei das HWV-Studium „nicht lediglich oder vorwiegend zur Sicherung der bisherigen beruflichen Tätigkeit“ nötig. Deshalb handle es sich nicht um eine Weiter- sondern um eine Ausbildung, die steuerlich nicht abzugsfähig ist.

### **1.3.2 Unsere Empfehlung**

Letztlich kann nur im Einzelfall entschieden werden, ob bei Weiterbildungen (oder eben Ausbildungen) erfolversprechende Chancen bestehen, diese Kosten steuerlich abzusetzen. Es lohnt sich auf jeden Fall, der Steuererklärung nicht nur eine detaillierte Zahlenaufstellung beizulegen, sondern auch den engen Zusammenhang zur Weiterbildung anhand des Lehrganges des konkreten Berufs und der Begriffsbestimmung der Weiterbildung darzulegen.

Im Weiteren besteht auch die Chance, dass es innerhalb der nächsten Jahre zu einer Gesetzesänderung kommt. Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates (WAK-S) hat eine Kommissionsmotion verabschiedet, mit welcher der Bundesrat beauftragt werden soll, die Abzugsfähigkeit von Aus- und Weiterbildungskosten neu zu regeln. Ziel dieser Neuregelung soll es sein, die Ausbildungskosten gleich zu behandeln wie die Weiterbildungskosten. Allerdings sind dies erst parlamentarische Vorstösse und eine neue definitive gesetzliche Grundlage liegt gegenwärtig (Stand Sommer 2009) noch nicht vor.



## 2. AKTUELLES VON WEGMANN/REKONTA

### **Rekonta Revisions AG als zugelassene Revisionsexpertin**

Ab 1. Januar 2008 sind Revisionstätigkeiten nach neuer Gesetzgebung zulassungspflichtig, wir weisen diesbezüglich auf den Fachbeitrag „Revisionsrecht 2008“ aus dem Infobulletin der Ausgabe Januar 2008. Eine Revisionstätigkeit ist nach dieser neuen Gesetzgebung ohne Zulassung der Revisionsaufsichtsbehörde gesetzeswidrig und ein strafrelevanter Tatbestand. Das Zulassungsverfahren – welches in den letzten Monaten mit zahlreichen Unterlagen und Praxisnachweisen bei der Revisionsaufsichtsbehörde eingereicht werden musste – erfolgte nach zwei Kriterien:

- Als zugelassener Revisor, welcher aber ausschliesslich eingeschränkte Revisionen ausüben darf, oder
- als zugelassener Revisionsexperte, welcher befähigt ist, ordentliche Revisionen auszuüben.
- Folgende Personen sind als **zugelassene Revisionsexperten bei der Aufsichtsbehörde vermerkt:**
  - Dr. iur. Peter Wegmann, Steuerjurist
  - Paul Seiler, diplomierter Wirtschaftsprüfer und diplomierter Steuerexperte
  - Peter Gugelmann, Buchhalter mit eidg. Fachausweis
  - Magnus Fäh, Buchhalter mit eidg. Fachausweis
- Verwaltungsräte sind:  
Dr. iur. Peter Wegmann (Präsident)  
und Paul Seiler.
- Der Geschäftsleitung gehört nebst Peter Wegmann und Peter Gugelmann auch Antoine Demarco an, die administrative Leitung hat Ursula Grossenbacher.  
Weitere Revisionsmitarbeitende sind Peter Graf und Angelika Waser Schoch.

Da beide Verwaltungsräte der Rekonta Revisions AG sowie die Mehrheit der Geschäftsführung der Rekonta Revisions AG zugelassene Revisionsexperten sind, wird innerhalb der nächsten Wochen auch die Rekonta Revisions AG die Zulassung als zugelassene Revisionsexpertin erhalten. Wir sind daher von Gesetzes wegen legitimiert, nicht nur eingeschränkte Revisionen auszuüben, sondern auch ordentliche Revisionen. Gemäss neuem Revisionsrecht (Art. 727 OR) sind folgende Unternehmen zu einer umfassenden und tiefgreifenden „ordentlichen Revision“ verpflichtet:

- Wirtschaftlich bedeutende Unternehmen
- Sofern zwei der folgenden drei Kriterien während zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren erfüllt sind:
  - Bilanzsumme von mehr als CHF 10 Millionen
  - Umsatz von mehr als CHF 20 Millionen
  - Mitarbeitende mit mehr als 50 Vollzeitstellen

Ferner fallen unter den Begriff der wirtschaftlich bedeutenden Unternehmen auch Unternehmensgruppen, die zur Erstellung einer Konzernrechnung verpflichtet sind. Auch Vorsorgeeinrichtungen unterliegen der ordentlichen Revision.

Revisionsexperten dürfen nur zugelassene natürliche Personen und zugelassene Unternehmen sein. Es freut uns, dass wir im Rahmen der neuen gesetzlichen Grundlagen auch je nach Bedarf für unsere Kunden eingeschränkte Revisionen wie auch ordentliche Revisionen durchführen dürfen.





# 3. PRÄVENTIVE UND RECHTLICHE MÖGLICHKEITEN BEI ZAHLUNGSVERZUG (FACHBEITRAG)

## 3.1 Einleitung

Vorbeugen ist wichtig und billiger als heilen.

Die Gesamtzahl der Neugründungen im vergangenen Jahr lag bei 36'861 (+ 1,3%). Insgesamt wurden 2008 10'741 Konkursverfahren eröffnet. Nahezu die Hälfte aller Konkursöffnungen verbuchten die vier Kantone Waadt (1462), Zürich (1450), Bern (1154) und Genf (1055). Bei den Betreibungen nahm die Zahl der ausgestellten Zahlungsbefehle um 1,2 Prozent auf 2,5 Millionen zu.

Wer war nicht schon mit der Tatsache konfrontiert, einem Schuldner nacheilen zu müssen? Das kann in Zeiten der schlechten Zahlungsmoral auch guten Unternehmen passieren.

Wie wichtig in solchen Fällen das Thema Prävention ist, erfahren Sie spätestens dann, wenn Sie einmal den mühevollen Forderungsprozess durchlaufen müssen. Abgesehen davon, dass es jeden Gläubiger wertvolle Zeit, Geld und Nerven kostet.

Mit dem vorliegenden Fachbeitrag lassen sich Konkurse leider nicht vermeiden. Er soll vielmehr aufzeigen, wie wichtig Prävention ist und was Sie für Möglichkeiten haben, als Gläubiger zu Ihrem Geld zu kommen.

Das SchKG (Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs) regelt das Eintreiben von Geldforderungen und Sicherheitsleistungen einheitlich für die ganze Schweiz.

## 3.2 Bonitätsprüfungen

### 3.2.1 Vorbemerkungen

Es lohnt sich bei jeder neuen Geschäftsbeziehung, die Bonität des Gegenübers abzuklären. Wie viel Aufwand Sie dabei betreiben wollen, hängt von der Grösse des in Aussicht stehenden Auftrags oder dem Umfang des künftigen Auf-

tragsverhältnisses sowie der Art der Bezahlung ab. Je grösser der Auftrag, desto grösser ist das finanzielle Risiko und entsprechend umfassend sollten die Abklärungen sein.

### 3.2.2 Basis Information über den Kunden

Die nachfolgend beschriebenen Informationsquellen gelten grundsätzlich für Geschäftsfirmen und Privatpersonen – mit Ausnahme des Handelsregisters, das nur Informationen über Geschäftsfirmen enthält, die eingetragen sind.

Einige Basisinformationen über Ihren neuen Kunden haben Sie bereits oder können Sie rasch einholen (Achtung bei c/o- oder Briefkastenadressen, nachschauen im Telefonbuch oder TwixTel, Anruf beim neuen Geschäftspartner, Bankverbindung auf dem Briefkopf prüfen, Internet Homepage des künftigen Geschäftspartners aufrufen).

### Die Rechtsform Ihres Geschäftspartners

Ihre Kunden können Privatpersonen (sog. Natürliche Personen) oder Unternehmen sein. Zu den Unternehmen gehören Einzelfirmen und Gesellschaften, die ihrerseits in Personengesellschaften und juristische Personen unterteilt werden. Die möglichen Rechtsformen und deren Haftung sind:

- **Privatperson oder Einzelfirma:** Privatleute sowie Inhaber von Einzelfirmen haften mit ihrem ganzen Privatvermögen.
- **Einfache Gesellschaft:** Für die Schulden der Gesellschaft haftet jeder einzelne Gesellschafter unbeschränkt und solidarisch.
- **Kollektivgesellschaft:** Für die Gesellschaftsschulden haftet zunächst das Gesellschaftsvermögen. Reicht es nicht aus, haften alle Gesellschafter mit ihrem eigenen Vermögen unbeschränkt und solidarisch.



- **Kommanditgesellschaft:** In der Kommanditgesellschaft gibt es neben dem oder den unbeschränkt haftenden Gesellschafter (n) – den Komplementären – auch einen oder mehrere Kommanditäre, die nur bis zu einer bestimmten Vermögenseinlage (Kommanditsumme) haften.
- **Aktiengesellschaft/Gesellschaft mit beschränkter Haftung:** Für die Verbindlichkeiten des Unternehmens haftet allein das Geschäftsvermögen.
- **Genossenschaft:** Für Verbindlichkeiten haftet grundsätzlich nur das Genossenschaftsvermögen. Die Statuten können eine persönliche, beschränkte oder auch unbeschränkte Haftung der Genossenschafter vorsehen.

Ist Ihre Kundin eine juristische Person, muss sie auf Ende jedes Geschäftsjahres eine Bilanz und Erfolgsrechnung erstellen und diese unter Umständen von ihrer Revisionsstelle prüfen lassen. Auf die Revisionsstelle kann unter bestimmten Voraussetzungen verzichtet werden (Beitrag Opting-out in unserem letzten Infobulletin Januar 2009). Mit Hilfe dieser Unterlagen können Sie sich ein besseres Bild von den finanziellen Verhältnissen der Gesellschaft machen.

### 3.2.3 Betreuungsauskunft

Das Betreibungsamt ist eine wertvolle und kostengünstige Informationsquelle. Aufgrund der erhaltenen Informationen können Zahlungsmoral und Zahlungsfähigkeit von Personen beurteilt werden.

Um bei Ihrem Geschäftspartner kein Misstrauen zu erwecken, sollten Sie sich die Betreuungsauskunft selber beschaffen. Dazu müssen Sie ein spezielles Interesse nachweisen. Gemäss Gesetz ist ein solches Interesse insbesondere dann glaubhaft gemacht, wenn das Auskunftsgesuch in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Abschluss oder der Abwicklung eines Vertrages erfolgt. Sie müssen also dem Betreibungsamt

entsprechende Unterlagen zur Verfügung stellen können (z.B. die Bestellung oder eine Offertanfrage des Kunden).

Angefordert wird eine Betreuungsauskunft immer in schriftlicher Form beim Betreibungsamt am Wohnort oder Sitz der Person bzw. Firma. Eine einfache Auskunft (nicht länger als eine Seite) kostet CHF 17 zuzüglich Porto. Weitere Aufwendungen seitens des Betreibungsamtes würden zusätzlich in Rechnung gestellt werden. Es werden allerdings nur Handlungen registriert, die im Betreibungskreis vorgenommen wurden, für den das Betreibungsamt zuständig ist.

### 3.2.4 Handelsregisterauskunft

Das Handelsregister ist eine vom Staat verwaltete Datenbank, die wichtige Angaben über sämtliche in der Schweiz eingetragenen Einzelfirmen und Unternehmen enthält. Es dient der Sicherheit im Geschäftsverkehr und soll hauptsächlich informieren, wer oder was für die Verbindlichkeiten einer bestimmten Firma haftet und wer sie rechtsgültig vertreten kann.

AG's, GmbH's Kollektiv- und Kommanditgesellschaften sowie Genossenschaften müssen im Handelsregister eingetragen sein. Das eidgenössische Amt für das Handelsregister verfügt über ein zentrales Firmenregister, das Führen der Handelsregister ist jedoch Sache der Kantone. Das Handelsregister ist öffentlich. Sie können sich ohne Interessensnachweis einen Auszug ausstellen lassen. Die Gebühren liegen zwischen CHF 6 für eine einfache telefonische Auskunft und CHF 120 für einen Registerauszug. Einfacher geht es über den zentralen Firmenindex Zefix, den das Bundesamt für Justiz auf dem Internet zur Verfügung stellt und der die aktuellen Firmeninformationen der kantonalen Handelsregister enthält ([www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)).



### 3.2.5 Weitere Informationsquellen

Eine weitere Möglichkeit, an Informationen zu kommen, ist die Steuerauskunft. Allerdings gilt in den meisten Kantonen das Steuergeheimnis. Die Steuerbehörden dürfen Dritten keine Einsicht in Steuerakten geben. Einige Kantone weichen von dieser Regel ab: In Zürich stellen die Gemeindesteuerämter Steuerausweise über die veranlagten Einkommens- und Vermögensverhältnisse aus. Die Auskunftsbereitschaft ist also je nach Kanton unterschiedlich.

Zum Teil können Informationen auch über Verbände wie z.B. den Baumeisterverband erhalten werden. Solche Verbände bieten ihren Mitgliedern manchmal Auskünfte über Bonität von Privatpersonen und Firmen an.

Wirtschaftsauskunftsinstitutionen wie z.B. Creditreform, Dun & Bradstreet, Infoscore, Teledata bieten als Dienstleistung Auskünfte über Firmen an. Hier erhalten Sie zusätzliche Informationen wie Beteiligungsverhältnisse, Steuerzahlen und Eckdaten über Bilanz und Erfolgsrechnung. Diese Anbieter erstellen auch eine Bonitätsbeurteilung sowie eine Kreditempfehlung. Allerdings sind die Daten nicht immer ganz aktuell.

Solche Dienstleistungen haben ihren Preis. Eine einzelne Kreditrisikoauskunft kostet zwischen CHF 250 und 530. Mitglieder erhalten eine starke Preisreduktion. Hier melden die Mitglieder und Kunden, welche Erfahrungen sie mit Kunden und Lieferantinnen gemacht haben. Diese Informationen werden systematisch verarbeitet und fliessen in die Bonitätsbeurteilung ein. Zusätzlich führen solche Institutionen bei Unternehmen Direktbefragungen über deren finanzielle Verhältnisse durch.

Eine kostengünstige Informationsquelle ist natürlich auch das Internet. Hier haben Sie Zugang zu unbegrenzt vielen Informationen. Vielleicht finden Sie so etwas über Ihren zukünftigen Geschäftspartner.

## 3.3 Sichere Geschäftsabwicklung

Ein korrekter Vertrag bildet die Grundlage für eine gesunde Geschäftsbeziehung. Da das Vertragswesen sich aus rechtlicher Sicht äusserst umfangreich gestaltet, möchten wir in unserem Fachbeitrag nicht zu sehr ins Detail gehen.

Im Vertragsrecht gilt der Grundsatz der Formfreiheit. Das heisst, Verträge müssen in der Regel nicht schriftlich abgeschlossen werden (mit Ausnahme z.B. der Grundstückkauf). Mündliche Vereinbarungen sind also zulässig und kommen im Geschäftsleben häufig vor.

Rechtlich ist gegen mündliche Abmachungen nichts einzuwenden. Probleme entstehen allerdings – bei Uneinigigkeiten zwischen den Parteien – spätestens mit der Beweisführung. Es empfiehlt sich, wo immer möglich, Verträge schriftlich auszuarbeiten. Geschäftliche Abmachungen werden heute immer öfter auch per E-Mail abgeschlossen. Besteht keine Formvorschrift, ist ein solcher Vertrag auch auf elektronischem Weg gültig. Seit dem 1. Januar 2005 ist sogar die elektronische Signatur der eigenhändigen gleichgestellt. Bei vorhandenem Zertifikat, welches beim Schweizerischen Zertifizierungsdienst erworben werden kann, können auch Verträge, welche von Gesetzes wegen schriftlich sein müssen, auf dem elektronischen Weg abgeschlossen werden.

Ein schriftlicher Vertrag ist nicht immer leicht auszufertigen. Am besten sucht man nach geeigneten Vorlagen. Hier muss allerdings beachtet werden, dass Mustervorlagen häufig nicht zu dem aktuellen Fall passen. Mustervorlagen werden in Buchform sowie auf DC-ROM angeboten (z.B. Streiff / Pellegrini / von Kaenel und WEKA). Bei komplexeren Fällen lohnt es sich jedenfalls, eine Fach Person zu beauftragen.

Zusätzliche Möglichkeiten, sich nebst einem schriftlich abgefassten Vertrag abzusichern,



haben Sie mit der Festlegung der Zahlungsmodalitäten. Am sichersten sind sogenannte Zug um Zug Geschäfte das heisst der Kunde zahlt bar. Noch besser fährt man natürlich mit Vorauszahlungen und mit Lieferungen gegen Nachnahme, sofern der Markt oder die Branche dies zulässt.

Von Allgemeinen Geschäfts- und Vertragsbedingungen (**AGB's** genannt) spricht man, wenn Vertragsbestimmungen für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert werden. Der Vorteil von AGB's ist, dass sie einmal erarbeitet werden müssen. Sie gelten allerdings nur dann, wenn sie bei Vertragsabschluss von den beiden Parteien übernommen und in den konkreten Vertrag einbezogen bzw. akzeptiert werden.

Weitere Sicherungsmittel sind Personal- und Realsicherheiten. Als Personalsicherheiten kennt man zum Beispiel die Garantie oder die Bürgschaft. Realsicherheiten sind u.a. Kautionen, das Grundpfand oder der Eigentumsvorbehalt wobei letzterer mit etwas administrativem Aufwand verbunden ist. Sie brauchen eine schriftliche Bestätigung des Käufers und er muss im Eigentumsvorbehaltregister eingetragen werden.

Vorsicht bei Geschäften mit dem Ausland. Da ausländische Kunden häufig kein Bankkonto in der Schweiz besitzen, welche sich wenn nötig verarrestieren lassen, sind Vorauszahlungen empfehlenswert. Auch das Dokumentenakkreditiv ist eine Absicherungsmöglichkeit. Es handelt sich hier um ein Zug um Zug Geschäft.

Letztendlich besteht auch die Möglichkeit, sich mittels einer Kreditversicherung abzusichern. Sie schützt Unternehmen vor insolventen Kunden und übernimmt Einnahmeausfälle, die entstehen, wenn ein Kunde auf Kredit bezogene Waren oder Dienstleistungen nicht bezahlen kann. Bekannte Kreditversicherer sind zum Beispiel die Winterthur oder die Euler Hermes Kreditversicherung.

Grundsätzlich werden alle Forderungen auf offene Rechnungen gegenüber Firmenkunden im In- und

Ausland in die Versicherung eingeschlossen. Die Prämie einer Kreditversicherung berechnet sich in der Regel nach dem Umsatz des versicherten Unternehmens und nach dem Insolvenzrisiko des Kunden. Die Versicherer erstellen hierzu eine individuelle Risikoanalyse.

### 3.4 Wenn die Zahlungen ausbleiben

Welcher Unternehmer kennt nicht die leidige Geschichte des Mahnens. Mahnungen sind für beide Parteien nicht angenehm und doch ist ein effizient organisiertes Mahnwesen wichtig für jedes Unternehmen.

Wozu überhaupt eine Mahnung? Ist der Kaufpreis eines gelieferten Gegenstandes fällig oder ist die vereinbarte Zahlungsfrist abgelaufen, muss der Käufer zahlen. Tut er dies nicht, kann er sofort betrieben werden. Sie müssen also nicht, wie allgemein angenommen wird, vor der Zustellung des Zahlungsbefehls dreimal mahnen. Selbst das Verlangen eines Verzugszinses setzt keine Mahnung voraus. Das in der Vereinbarung oder auf der Rechnung festgesetzte Zahlungsdatum reicht, um Ihre Kundin nach Ablauf dieses Termins automatisch in Verzug zu setzen. Sie können auch gleich nach Ablauf der Zahlungsfrist die Betreibung gegen Ihre Kundin einleiten. Der zugestellte Zahlungsbefehl wird einer Mahnung gleichgesetzt und genügt, um später Verzugszins fordern zu können.

Selbstverständlich ist dieses Vorgehen im alltäglichen Geschäftsleben nicht unbedingt angebracht. Mit einer Mahnung können Sie zum Beispiel herausfinden, warum Ihr Kunde nicht zahlt. Vielleicht ist die Rechnung ja einfach untergegangen. Eine Mahnung muss nicht schriftlich abgefasst sein. Man kann auch telefonisch oder mündlich mahnen. In der Praxis mahnt man jedoch schriftlich und führt die offenen Rechnungen nochmals auf. Die Mahnung ist an keine bestimmte Form gebunden. Ebenfalls frei sind Sie bei der Bemessung der Zeit, die Sie bis zur ersten und jeder



weiteren Mahnung verstreichen lassen sowie bei den zusätzlichen Zahlungsfristen.

### 3.5 Betreibungsverfahren

Das Einleitungsverfahren umfasst vier Stadien:

1. Betreibungsbegehren des Gläubigers
2. Betreibungsamt erlässt einen Zahlungsbefehl und stellt ihn dem Schuldner zu
3. Schuldner kann Rechtsvorschlag erheben
4. Gläubiger muss beim Richter Rechtsöffnung verlangen oder seinen Anspruch im ordentlichen Prozess einklagen

#### 3.5.1 Grafische Übersicht

Siehe unten

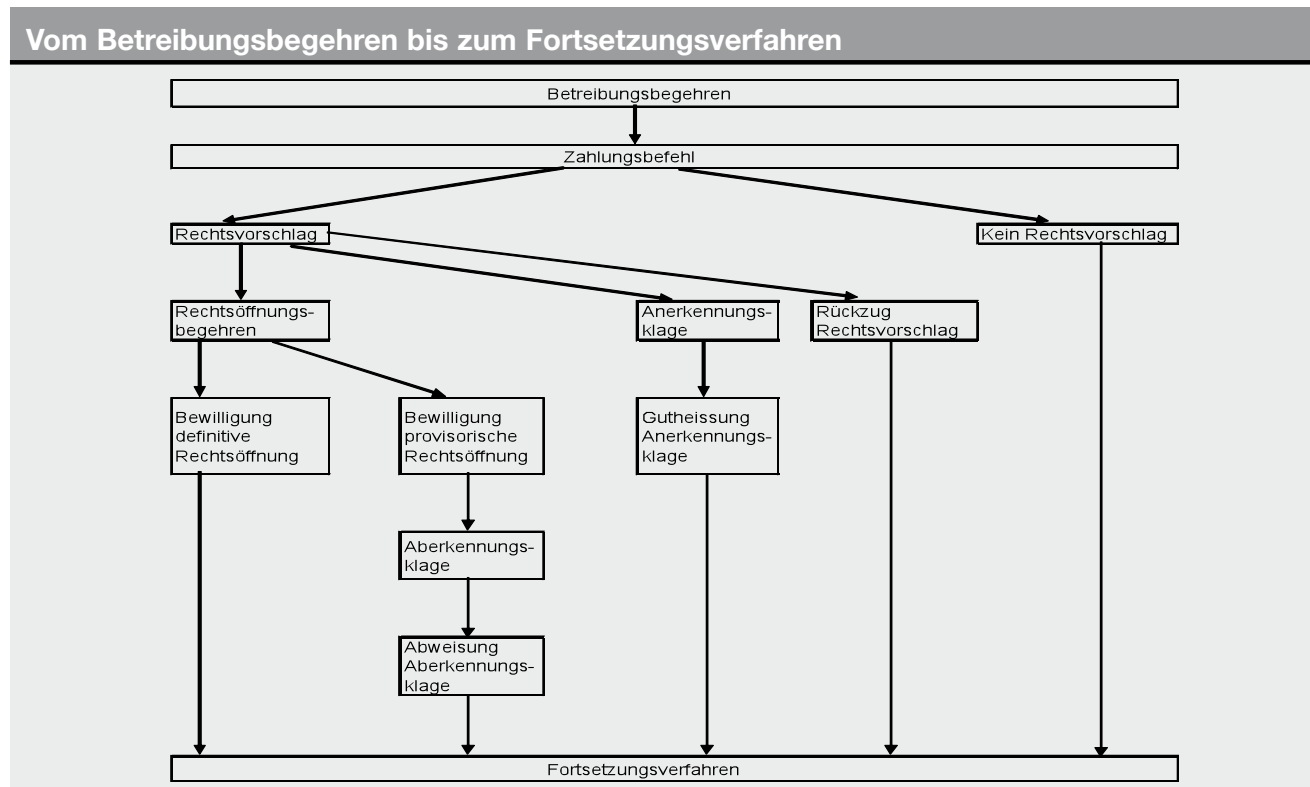
#### 3.5.2 Betreibungsbegehren

Jedes Betreibungsverfahren beginnt mit dem Betreibungsbegehren, welches Sie als Gläubiger beim zuständigen Betreibungsamt stellen müssen. Dazu gibt es ein offizielles Formular ([www.betreibung-konkurs.ch/formulare\\_de.htm](http://www.betreibung-konkurs.ch/formulare_de.htm)).

Das vollständig ausgefüllte Betreibungsbegehren muss eigenhändig unterschrieben werden. Den richtigen Betreibungsort und das zuständige Betreibungsamt zu finden ist Aufgabe des Gläubigers und nicht etwa der Betreibungsbehörden. **Privatpersonen** werden an ihrem Wohnsitz betrieben, **juristische Personen** betreiben Sie am eingetragenen Sitz.

#### 3.5.3 Zahlungsbefehl

Ist das Betreibungsbegehren beim zuständigen Amt eingereicht und der Kostenvorschuss geleistet, ist es Sache des Betreibungsamtes, den Zahlungsbefehl zu erlassen. Trotz seiner Bezeichnung ist der Zahlungsbefehl kein bedingungsloser amtlicher Befehl zu zahlen, sondern eine blosser Zahlungsaufforderung. Nur wenn die Schuldnerin nichts dagegen unternimmt, können Sie als Gläubiger die Betreibung fortsetzen. Der Schuldner bezahlt, oder er erhebt Rechtsvorschlag. Der Rechtsvorschlag kann unbegründet innert zehn Tagen erhoben werden. Die Betreibung wird somit blockiert und es liegt an Ihnen als Gläubiger, das Verfahren wieder in Gang zu bringen und den



Rechtsvorschlag zu beseitigen.

### **3.6 Verjährung und Forderungsprozess**

#### **3.6.1 Verjährung**

Mit der Verjährung verliert die Forderung ihre Durchsetzbarkeit. Sie besteht zwar weiterhin, Sie können den Schuldner aber nicht mehr zwingen, diese zu erfüllen. Achtung! Mit der Mahnung unterbrechen Sie die Verjährungsfrist nicht. Dazu braucht es eine Betreibung oder eine Klage. Die Schuldnerin hat auch selber die Möglichkeit, die Verjährungsfrist durch eine Anerkennung der Forderung zu unterbrechen.

Die allgemeine Verjährungsfrist beträgt zehn Jahre und gilt immer dann, wenn das Gesetz nichts anderes bestimmt.

#### **3.6.2 Forderungsprozess**

Auf den Forderungsprozess im Detail einzugehen, würde den Rahmen dieses Fachbeitrags sprengen. Da in einem solchen Prozess Gerichte und Betreibungsämter eingeschaltet werden müssen, sollten die Erfolgsaussichten sowie sämtliche anfallenden Kosten im Vorfeld sorgfältig abgeklärt werden. Von Vorteil ist eine Betriebsrechtsschutzversicherung für das Unternehmen. Ihr Versicherer klärt für Sie die Rechtslage ab, prüft Ihre Chancen und vertritt Sie im Forderungsprozess vor Gericht. Eine solche Rechtsschutzversicherung muss natürlich vor den Rechtsstreitigkeiten abgeschlossen werden.

### **3.7 Fortsetzungsverfahren**

Konnte der Rechtsvorschlag beseitigt und das Einleitungsverfahren beendet werden, beginnt die eigentliche Zwangsvollstreckung. Sie müssen also aktiv werden und die Fortsetzung verlangen. Auf welche Art Ihr Schuldner betrieben wird, bestimmt das Gesetz (Betreibung auf Pfändung, auf Konkurs oder auf Pfandverwertung).

### **3.8 Konkursverfahren**

Das Konkursverfahren ist kompliziert und dauert lang. Es beginnt mit der Konkursöffnung und endet mit der sogenannten Schlusserkenntnis. Diese Entscheide werden durch den Konkursrichter gefällt. Im Moment der Konkursöffnung ist ausschliesslich das Konkursamt zuständig. Damit Sie am Konkursverfahren über Ihren Schuldner teilnehmen können, müssen Sie Ihre Forderung beim zuständigen Konkursamt schriftlich anmelden.

### **3.9 Zusammenfassung**

Debitorenverluste können insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen existenzbedrohend sein. Sie lassen sich nur durch erheblichen Mehrumsatz wieder ausgleichen. Mit den zunehmenden Firmeninsolvenzen weltweit wird sich die Situation weiter verschärfen. Umsatz ist Nahrung, Liquidität ist Atmung für das Unternehmen. Ausbleibende Zahlungen oder im schlimmsten Fall Zahlungsausfälle können die Liquidität eines jeden Unternehmens in Gefahr bringen.

Prävention ist also wichtig. Integrieren Sie das Risiko-Management in den Geschäftsprozess. Sorgen Sie für klare und inhaltlich vollständige Verträge und AGB's. Wir unterstützen Sie gerne bei deren Ausgestaltung.

Betreiben Sie eine aktive Debitorenbewirtschaftung, prüfen Sie die Zahlungsmodi, passen Sie unter Umständen die Preisgestaltung den Zahlungsausfallrisiken an (anbieten eines Anreizsystems für frühzeitige Zahlungen) und überlegen Sie sich das Abschliessen einer Kreditversicherung. So wird das Debitorenrisiko zu einer kalkulierbaren Grösse.

August 2009

**Wegmann + Partner AG**



# INHALTSÜBERSICHT AUGUST 2009 BIS JANUAR 1993

## 1. Steuerbereich

### 1.1. Steuern für Privatpersonen

Steuerplanung bei der gebundenen Selbstvorsorge	1996 August	Nr. 08	Fachbeitrag
Besteuerung des Wohnens	1993 August	Nr. 02	Fachbeitrag
Steuerlicher Abzug von Weiterbildung	2009 August	Nr. 34	Infos 1.3.
Dumont-Praxis bei Liegenschaftsunterhaltskosten	2007 Januar	Nr. 29	Infos 1.1.
Gewerbsmässiger Wertschriftenhandel	2006 Januar	Nr. 27	Infos 1.2.
Besteuerung von Verwaltungsratshonoraren	2002 Januar	Nr. 19	Infos 1.3.
Entwicklung zur Wohneigentumsbesteuerung	2001 August	Nr. 18	Infos 1.1.
Besteuerung von Alimenten und Kapitalleistungen	2000 August	Nr. 16	Infos 1.2.
Liegenschaftsunterhaltskosten 1998	1998 Januar	Nr. 11	Infos 1.1.
Neue Wegleitung für Liegenschaftenbesitzer	1997 Januar	Nr. 09	Infos 1.1.
Liegenschaftsbewertung im Kanton Zürich	1996 Januar	Nr. 07	Infos 1.1.
Steuerplanung in bezug auf Wohneigentumsförderung	1995 August	Nr. 06	Infos 1.1.
Eigenmietwerte Kanton Zürich	1994 August	Nr. 04	Infos 1.3.
Steuerliche Abzugsfähigkeit von Baukreditzinsen	1993 August	Nr. 02	Infos 1.3.

### 1.2. Unternehmenssteuern und Gesetzesänderungen

Steueroptimale Rechtsform der Unternehmung	2003 Januar	Nr. 21	Fachbeitrag
Unternehmenssteuerreform	1998 August	Nr. 12	Fachbeitrag
Steuerplanung im Zusammenhang mit dem neuen Zürcher Steuergesetz	1997 August	Nr. 10	Fachbeitrag
Dividendenprivileg	2008 Januar	Nr. 31	Infos 1.1.
Privatanteile an Autokosten	2006 Januar	Nr. 27	Infos 1.1.
BVG-Revision und Steuerauswirkungen	2005 August	Nr. 28	Infos 1.3.
Neuerungen im Steuerrecht	2001 Januar	Nr. 17	Infos 1.1.
Gegenwartsbesteuerung	2000 Januar	Nr. 15	Infos 1.1.
Steuererklärung 1999 im Kanton Zürich	1999 Januar	Nr. 13	Infos 1.1.
Unternehmenssteuerreform	1998 Januar	Nr. 11	Infos 1.3.
Einmaleinlagen bei der beruflichen Vorsorge	1996 Januar	Nr. 07	Infos 1.3.
Neue Steuergesetze (MWSTV und DBG)	1995 Januar	Nr. 05	Infos 1.1.

### 1.3. Mehrwertsteuern und indirekte Steuern

Mehrwertsteuergesetz	2001 Januar	Nr. 17	Fachbeitrag
Planung zur Mehrwertsteuer	1994 August	Nr. 04	Fachbeitrag
Weniger Formalismus bei der Mehrwertsteuer	2007 Januar	Nr. 29	Infos 1.2.
Nachdeklaration bei der Mehrwertsteuer	2006 August	Nr. 28	Infos 1.1.
Neuerungen bei der Mehrwertsteuer	2005 August	Nr. 28	Infos 1.2.
Saldosteuersätze bei der Mehrwertsteuer	2004 August	Nr. 24	Infos 1.2.



Mehrwertsteuerrevisionen in der Praxis	2003 August	Nr. 22	Infos 1.3.
Erhöhung der Mehrwertsteuersätze	1999 Januar	Nr. 13	Infos 1.2.
Dauerthema Vorsteuerabzug (MWST)	1995 August	Nr. 06	Infos 1.3.
Mehrwertsteuer ab 1. Januar 1995	1994 Januar	Nr. 03	Infos 1.1.

#### 1.4. Spezialsteuern und Praxisänderungen

Neuer Lohnausweis	2007 Januar	Nr. 29	Fachbeitrag
Strafverschärfung bei Steuerdelikten	2003 August	Nr. 22	Fachbeitrag
Stabilisierungsprogramm 1998	1999 August	Nr. 14	Fachbeitrag
Straflose Selbstanzeige bei Steuerhinterziehung	2009 Januar	Nr. 33	Infos 1.1.
Haftung für Steuerbusse	2008 August	Nr. 32	Infos 1.2.
Behördliche Auskünfte im Steuerrecht	2007 August	Nr. 30	Infos 1.3.
Abschaffung der Fifty-Fifty-Praxis	2006 August	Nr. 28	Infos 1.3.
Einspracheverfahren im Steuerrecht	2004 August	Nr. 24	Infos 1.1.
Erbschaftssteuer für Konkubinatspaare bei Versicherungsleistungen	2001 August	Nr. 18	Infos 1.3.
Einschätzungspraxis zur Umstellung auf die Gegenwartsbesteuerung	2000 August	Nr. 16	Infos 1.1.
Erbschaftssteuern Zürich	2000 Januar	Nr. 15	Infos 1.3.
Erbenhaftung bei Steuerhinterziehung	1998 August	Nr. 12	Infos 1.1.
Verschärfung im Steuerstrafrecht	1996 August	Nr. 08	Infos 1.2.
Zunehmender Formalismus im Steuerrecht	1994 Januar	Nr. 03	Infos 1.2.

## 2. Rechtsbereich

### 2.1. Erbrecht

Regelungen für das Leben... und das Ableben	2006 August	Nr. 28	Fachbeitrag
Erbrechtliche Behandlung von Versicherungen	1999 Januar	Nr. 13	Fachbeitrag
Willensvollstrecker im Erbrecht	1998 Januar	Nr. 11	Fachbeitrag
Erbrechtliche Nachfolgeregelung	1994 Januar	Nr. 03	Fachbeitrag
Erbvorbezug oder Vermietung von Immobilien	2007 August	Nr. 30	Infos 1.1.
Verhältnis von Erbrecht und Kaderversicherung	2004 Januar	Nr. 23	Infos 1.2.
Teilung von Erbengemeinschaften	2003 August	Nr. 22	Infos 1.1.
Änderung im Erbrecht	2002 August	Nr. 20	Infos 1.3.
Testament und Sterbeverfügung für den Todesfall	2002 Januar	Nr. 19	Infos 1.2.
Bankvollmachten bei der Nachfolgeplanung	1999 August	Nr. 14	Infos 1.1.
Frist zur Erbausschlagung im Erbrecht	1997 August	Nr. 10	Infos 1.3.
Gesetzesänderung im Erbrecht	1996 August	Nr. 08	Infos 1.1.
Formvorschriften beim Verfassen von eigenhändigen Testamenten	1993 August	Nr. 02	Infos 1.2.





## 2.2. Gesellschaftsrecht

Revisionsrecht 2008	2008 Januar	Nr. 31	Fachbeitrag
Neues GmbH-Recht	2007 August	Nr. 30	Fachbeitrag
Verantwortlichkeit der Organe einer Gesellschaft	2005 August	Nr. 26	Fachbeitrag
Wahl der Rechtsform Ihrer Unternehmung	1995 August	Nr. 06	Fachbeitrag
Opting-out bis Juni 2009	2009 Januar	Nr. 33	Infos 1.2.
Neuerungen bei Stiftungen	2008 August	Nr. 32	Infos 1.2.
Kleine Aktienrechtsrevision 2008	2008 Januar	Nr. 31	Infos 1.2.
Pflicht zur Revisionsstelle (Neuerungen)	2006 August	Nr. 28	Infos 1.2.
Verwaltungsratsmitgliedschaft ohne Schweizer	2004 Januar	Nr. 23	Infos 1.3.
Neueintragungen von Firmen in der Schweiz	2002 August	Nr. 20	Infos 1.1.
Unabhängigkeit der Revisionsstelle	2000 Januar	Nr. 15	Infos 1.2.
Wiederentdeckung der GmbH	1998 August	Nr. 12	Infos 1.2.
Risiken als Verwaltungsrat	1998 Januar	Nr. 11	Infos 1.2.
Aktionärbindungsverträge als Ergänzung zu den Statuten	1997 August	Nr. 10	Infos 1.2.
Richterliche Ernennung einer Revisionsstelle	1997 Januar	Nr. 09	Infos 1.3.
Statutenänderung von Aktiengesellschaften	1996 Januar	Nr. 07	Infos 1.2.
Überschuldungsanzeige im Aktienrecht	1995 August	Nr. 06	Infos 1.2.
Zuwachs der Gesellschaftsform GmbH	1994 August	Nr. 04	Infos 1.2.
Eintragung der Revisionsstelle ins Handelsregister	1993 August	Nr. 02	Infos 1.1.

## 2.3. Privates Recht (übriges)

Regelungsbedarf bei Lebenspartnerschaften	2004 August	Nr. 24	Fachbeitrag
Neues Scheidungsrecht	2000 Januar	Nr. 15	Fachbeitrag
Grundstückserwerb zu zweit	1996 Januar	Nr. 07	Fachbeitrag
Änderungskündigung im Arbeitsrecht	2009 August	Nr. 34	Infos 1.1.
Beweislast für Überstunden	2008 August	Nr. 32	Infos 1.3.
Private Nutzung von EDV am Arbeitsplatz	2006 Januar	Nr. 27	Infos 1.2.
Verwandtenunterstützungspflicht	2005 Januar	Nr. 25	Infos 1.1.
Trennungsfrist im Scheidungsrecht	2005 Januar	Nr. 25	Infos 1.3.
Bonuszahlung im Arbeitsrecht	2001 Januar	Nr. 17	Infos 1.3.
Ersatzmieter zu schlechteren Bedingungen	1999 August	Nr. 14	Infos 1.3.
Verzicht auf Überstundenentschädigung	1999 August	Nr. 14	Infos 1.2.
Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	1998 August	Nr. 12	Infos 1.3.
Gerichtseingaben per Telefax	1996 August	Nr. 08	Infos 1.3.
Missbräuchliche Mietzinserhöhung	1995 Januar	Nr. 05	Infos 1.3.



## 2.4. Sozialversicherungsrecht und Öffentliches Recht

Arbeitsbewilligungen für Ausländer	2004 Januar	Nr. 23	Fachbeitrag
Berufliche Vorsorge	2002 August	Nr. 20	Fachbeitrag
Revidiertes Schuldbetreibungs- und Konkursrecht	1997 Januar	Nr. 09	Fachbeitrag
Voraussetzung für Kurzarbeit	2009 August	Nr. 34	Infos 1.2.
Familienzulagengesetz	2009 Januar	Nr. 33	Infos 1.3.
Schwarzarbeitsgesetz	2008 Januar	Nr. 31	Infos 1.3.
Personenfreizügigkeit ab 1. Juni 2007	2007 August	Nr. 30	Infos 1.2.
Mutterschaftsversicherung	2005 August	Nr. 26	Infos 1.1.
Revidiertes BVG-Gesetz	2005 Januar	Nr. 25	Infos 1.2.
Eintragung ins Betreibungsregister	2003 August	Nr. 22	Infos 1.2.
Anpassung der Renten und Grenzbeträge	2003 Januar	Nr. 21	Infos 1.1.
AHV-Ausweise per Internet	2003 Januar	Nr. 21	Infos 1.3.
Kinderzulagengesetze	2002 August	Nr. 20	Infos 1.2.
Arbeitgeberstellung im Sozialversicherungsrecht	2001 August	Nr. 18	Infos 1.2.
Zu hohe AHV-Verfügungen 2000 für Selbständigerwerbende	2001 Januar	Nr. 17	Infos 1.2.
Gegenwartsbemessung bei der AHV	2000 August	Nr. 16	Infos 1.3.
Revidiertes AHV-Gesetz	1997 Januar	Nr. 09	Infos 1.2.
AHV-rechtliche Qualifizierung der Erwerbstätigkeit	1995 Januar	Nr. 05	Infos 1.2.
Arbeitslosenentschädigung für AG-Inhaber	1994 August	Nr. 04	Infos 1.1.

## 3. Betriebswirtschafts- und Finanzbereich

Präventive und rechtliche Möglichkeiten bei Zahlungsverzug	2009 August	Nr. 34	Fachbeitrag
Pflicht zur Risikobeurteilung	2009 Januar	Nr. 33	Fachbeitrag
Vermögens- und Vorsorgeregelung für die Pensionierung	2008 August	Nr. 32	Fachbeitrag
Business-Plan als Führungsinstrument	2006 Januar	Nr. 27	Fachbeitrag
Start-Up von Unternehmungen	2005 Januar	Nr. 25	Fachbeitrag
Unternehmensplanung mit Balanced Scorecard	2002 Januar	Nr. 19	Fachbeitrag
Geschäftsnachfolgeregelung	2001 August	Nr. 18	Fachbeitrag
Geldwäschereigesetz	2000 August	Nr. 16	Fachbeitrag
Buchführung und Steuern für Freiberufliche	1995 Januar	Nr. 05	Fachbeitrag
Rechnungslegung und Verantwortlichkeit im neuen Aktienrecht	1993 Januar	Nr. 01	Fachbeitrag
Strafbarkeit von Unternehmen	2007 Januar	Nr. 29	Infos 1.3.
Neues Fusionsgesetz	2004 August	Nr. 24	Infos 1.3.
Bankgeheimnis im Schussfeld	2004 Januar	Nr. 23	Infos 1.1.
Neues Konsumkreditgesetz	2003 Januar	Nr. 21	Infos 1.3.
Auswirkung des Euros in der Schweiz	2002 Januar	Nr. 19	Infos 1.1.
Geldwäscherei-Gesetzgebung	1999 Januar	Nr. 14	Infos 1.3.
Kreditfinanzierung durch Schweizer Banken	1997 August	Nr. 10	Infos 1.1.
Geschäftsbericht im neuen Aktienrecht	1994 Januar	Nr. 03	Infos 1.3.



## FIRMENSTRUKTUR UND DIENSTLEISTUNGEN



Wegmann+Partner AG und Rekonta Revisions AG sind

- Mitglied des Schweizerischen Treuhänder-Verbandes
- Mitglied der SRO (Selbstregulierungsorganisation zwecks Einhaltung der Richtlinien des Geldwäschereigesetzes GwG)

## ZIELSETZUNGEN FÜR DAS JAHR 2009



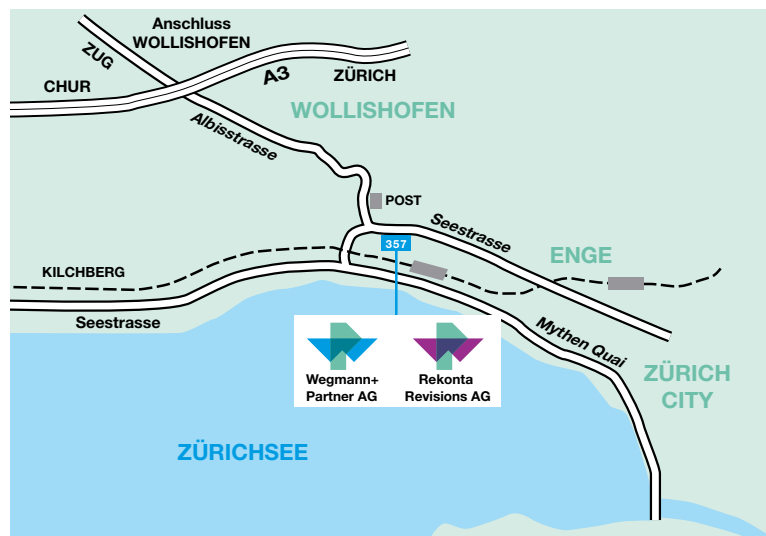
## ADRESSEN



Wegmann+Partner AG  
Treuhandgesellschaft  
Seestrasse 357  
Postfach 674  
8038 Zürich  
Telefon 044 482 23 24  
Telefax 044 482 78 94  
[www.wptreuhand.ch](http://www.wptreuhand.ch)  
[info@wptreuhand.ch](mailto:info@wptreuhand.ch)



Rekonta Revisions AG  
Seestrasse 357  
Postfach 674  
8038 Zürich  
Telefon 044 482 85 58  
Telefax 044 482 78 94  
[www.rekonta.ch](http://www.rekonta.ch)  
[info@wptreuhand.ch](mailto:info@wptreuhand.ch)



Dr. P. Wegmann  
Steuer- und  
Rechtspraxis  
Bahnhofstrasse 21  
Postfach 940  
6301 Zug  
Telefon 041 726 00 41  
Telefax 044 482 78 94  
[www.wptreuhand.ch](http://www.wptreuhand.ch)  
[info@wptreuhand.ch](mailto:info@wptreuhand.ch)

Zweigbüro:  
Allmendstrasse 11  
6312 Steinhausen

