

INFO

Buchhaltung
Unternehmensberatung
Steuerberatung
Gesellschaftsgründungen
Revisionsmandate
Immobilienmanagement



Treuhandberater Nr. 238 · April 2012

Mitglied TREUHAND | SUISSE

50 Jahre Staub Treuhand AG

Im April 1962 legte **Karl Staub-Steinacher**, eidg. dipl. Buchhalter, den Grundstein zu unserem heutigen Dienstleistungsbetrieb. Seinen fundierten Berufskennnissen und der langjährigen Erfahrung ist es zu verdanken, dass sich die damalige STAUB Buchhaltungs- & Verwaltungs-AG in kurzer Zeit zu einem etablierten Treuhandbüro entwickelte. Karl Staub-Steinacher setzte sich bis zu seinem letzten Lebenstag, dem 6. Juli 1983, voll für das Geschäft und die Ansprüche seiner Kunden ein.

Im Juli 1977 nahm Charles Staub die Tätigkeit im Betrieb auf. Nach abgeschlossener Ausbildung zum Treuhänder und Immobilientreuhand übernahm er im Jahre 1982 in 2. Generation die Geschäftsführung. Im Jahre 2008 erhielten wir die Zulassung der zuständigen eidg. Behörde (RAB) zur Durchführung von Eingeschränkten Revisionen. Unzählige Lehrlinge, welche heute teilweise in verantwortungsvollen Positionen tätig sind, wurden in den letzten 50 Jahren bei uns ausgebildet. Mit Carlo Staub scheidet auch die 3. Generation die Berufung in den uns angestammten Geschäftsbereichen zu finden.

Kontinuität war in unserem Betrieb stets einer der Erfolgsfaktoren. Unsere Kunden (vor allem KMU-Betriebe) sind dieselben geblieben. Teilweise kann diese Aussage sogar wörtlich genommen

werden. Etliche Betriebe betreuen wir in zweiter und dritter Generation.

In den Geschäftsbereichen **Buchhaltung, Abschluss, Steuern und Revision** feiert unser Mitglied der Geschäftsleitung, Herr **Richard Ehrat**, im Herbst sein 30-jähriges Dienstjubiläum.

Erfahrung hilft – auch uns, kann man dazu nur sagen, und vielen Dank für die aufopfernde Tätigkeit für unsere Kunden.

Im Bereich **Immobilienmanagement** (Immobilienbewirtschaftung, Stockwerkeigentum, Immobilienverkauf) feiert der Bereichsleiter Herr **Hermann Zillig** in diesem Jahr sein 25-jähriges Dienstjubiläum. Auch an dieser Stelle vielen Dank für den oft nervenaufreibenden Einsatz.

Wer in Immobilien investiert, braucht Geld und Geduld. Mit uns seit 50 Jahren von beidem weniger!

Dass wir unser Jubiläum in ausserordentlicher guter Verfassung feiern können, freut uns sehr. Unser Dank gilt den weiteren Mitarbeitern und **Ihnen, geschätzte Kunden, für das Vertrauen, welches Sie uns täglich entgegenbringen.** Wir sind gerne für Sie da.

Herzliche Grüsse
STAUB TREUHAND AG
Charles Staub



Arbeitsrechtliche Änderungen

In der Folge werden Entwicklungen in arbeitsgerichtlichen Entscheidungen zur Kündigungs-Praxis der letzten zwei Jahre dargestellt:

1. «Normale» Kündigung

- Es reicht für eine Kündigung aufgrund sexueller Belästigung nicht, wenn sich Frauen wegen taxierender Blicke ausgezogen fühlen. Ob eine Handlung als sexuelle Belästigung gilt, ist im konkreten Zusammenhang zu beurteilen. Sexuell motivierte Äusserungen ausserhalb des Arbeitsbereichs sind für eine Kündigung unbeachtlich.
- Eine Kündigung ist nicht zwingend diskriminierend, wenn einer stillenden Mutter, die während der Stillzeit ihre Arbeiten von zu Hause aus erledigt, infolge des Personalabbaus gekündigt wird.
- Der Arbeitgeber kann dann kündigen, wenn er Weisungen über die Arbeit und das Verhalten im Betrieb erteilt und sich der Arbeitnehmer nicht daran hält. Geht der letztere davon aus, dass diese Weisungen widerrechtlich, unsittlich oder persönlichkeitsverletzend sind, hat er dies dem Arbeitgeber mitzuteilen und darf nicht einfach ohne weiteres diese nicht befolgen.
- Wenn mehrere Kündigungsgründe vorliegen, wird auf den überwiegenden und ausschlaggebenden Grund abgestellt. Ist einer der Kündigungsgründe missbräuchlich, trägt der Arbeitgeber die Beweislast, dass die Kündigung auch ausgesprochen worden wäre, wenn der missbräuchliche Grund nicht existiert hätte.
- Die Entlassung eines älteren Mitarbeiters, auch wenn er lange beim gleichen Arbeitgeber tätig war und kurz vor der Pensionierung steht, kann dann gerechtfertigt sein, wenn seine Arbeitsleistung nachgewiesenermassen schlecht ist und ungenügende Arbeitszeiten vorliegen.

- Grundsätzlich braucht es für eine rechtmässige Kündigung keinen besonderen Grund. Missbräuchlich ist sie lediglich, wenn sie aus einem unzulässigen Grund ausgesprochen wird, worunter auch die Art und Weise der Kündigung fallen kann (z. B. der wiederholte Vorwurf illoyalen Verhaltens auch gegenüber Dritten).
- Wer eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung geltend machen will, muss vor Ablauf der Kündigungsfrist, auch wenn diese nur sehr kurz ist (im fraglichen Fall drei Tage), Einsprache erheben.
- Längere, auch krankheitsbedingte Arbeitsunterbrüche sind in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer ins Gewicht fallen.

2. Fristlose Kündigung

- Wenn der Beschluss über die Kündigung von einem mehrköpfigen Gremium gefasst werden muss, kann eine fristlose Kündigung, auch wenn sie erst innerhalb einer Woche ausgesprochen wird, noch rechtzeitig sein.
- Neu können unwahre Angaben im Bewerbungsverfahren eine fristlose Entlassung rechtfertigen, sofern sie für die Anstellung von ausschlaggebender Bedeutung waren.
- Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gekündigt und freigestellt, gilt auch während dieser Zeit die Treuepflicht, weshalb die Verweigerung der Auskunftspflicht durch den Arbeitnehmer, sofern dies eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstellt, zu einer fristlosen Kündigung führen kann.



Kapitaleinlageprinzip – planen Sie jetzt die Kapitalrückzahlung!

Am 1. Januar 2011 trat im Steuerrecht das so genannte Kapitaleinlageprinzip in Kraft. Seither können Anteilsinhaber ihre Einlagen, die steuerlich als Kapitaleinlagen qualifizieren, sowohl verrechnungssteuerfrei als auch einkommenssteuerfrei beziehen.

Gemäss heutigem Aktienrecht und Kreis schreiben der Eidg. Steuerverwaltung (ESTV) zum Kapitaleinlageprinzip gelten Einlagen, Aufgelder und Zuschüsse als Einlagen, wenn sie direkt von Inhabern der Beteiligungsrechte geleistet wurden und in der Handelsbilanz der empfangenden Kapitalgesellschaft oder Genossenschaft verbucht und offen ausgewiesen sind. Solche Kapitaleinlagen sind dem einbezahlten Grund- oder Stammkapital gleichgestellt. Somit unterliegen Rückzahlungen aus Reserven aus Kapitaleinlagen einer Kapitalgesellschaft oder Genossenschaft weder der Einkommens- noch Verrechnungssteuer, sofern die Rückzahlung gesondert ausgewiesen wird und mit einem nur zu diesem Zweck dienenden Coupon erfolgt.

Es liegt allein im freien Ermessen der betreffenden Kapitalgesellschaft oder Genossenschaft, wie sie ihre Ausschüttungen in steuerneutrale Rückzahlungen von Reserven aus Kapitaleinlagen und steuerbare Ausschüttungen aus übrigen Reserven aufteilen will. Massgebend sind diesbezüglich das Verbuchen und die Qualifikation der Reserven in der Handelsbilanz der ausschüttenden Gesellschaft.

Eine solche steuerfreie Rückzahlung unterliegt bis heute einzig den bisherigen bekannten Ausschüttungsbeschränkungen gemäss Art. 671 Abs. 3 und Abs. 4. Demnach können derartige Kapitaleinlagen laut ESTV ausgeschüttet werden, wenn die allgemeinen Reserven 50 % (bzw. 20 % bei Holdinggesellschaften) des Aktienkapitals übersteigen.

Es sei an dieser Stelle jedoch angemerkt, dass Kapitaleinlagereserven, die zur Ausbuchung von handelsrechtlichen Verlustvorträgen herangezogen wurden, nicht mehr steuerneutral an die Anteilsinhaber ausgeschüttet werden können.

Hingegen sieht der Entwurf zur Revision des Aktien- und Rechnungslegungsrechts bezüglich des Kapitaleinlageprinzips eine

neue Regelung in Sachen Reserven zuweisung vor. Neu wird zwischen Kapitalreserven und Gewinnreserven unterschieden.

Als Gewinnreserven gelten alle Reserven, die aus einbehaltenen Unternehmensgewinnen entstanden sind. Dagegen sind Kapitalreserven alle Kapitaleinlagen von Aktionären, die nicht auf das Nominalkapital gebucht wurden (Agio und Zuschüsse).

Laut Art. 671, Abs. 2, Ziff. 1–3 E-OR, dürfen die Kapitaleinlagereserven nur noch in diesen Fällen verwendet werden:

- Zur Deckung von Verlusten
- Für Massnahmen zur Weiterführung des Unternehmens bei schlechtem Geschäftsgang
- Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Milderung ihrer Folgen

(Diese abschliessende Aufzählung entspricht übrigens der aktuell geltenden, restriktiven Regelung für das Verwenden von allgemeinen Reserven, welche die Hürde von 50% des Aktienkapitals (bzw. von 20 % bei Holdinggesellschaften) gemäss Art. 671, Abs. 3 OR nicht erreichen!)

Reserven aus Kapitaleinlagen unterliegen im Entwurf zum neuen Aktienrecht also einer rigorosen Dividendenausschüttungssperre. Solche Kapitaleinlagen lassen sich in Zukunft somit nur noch mittels Kapitalherabsetzung an die Aktionäre zurückführen. Hier gibt es wenigstens einen schwachen Trost: Bei einer künftigen Kapitalherabsetzung soll die Prüfungsbestätigung der Revisionsstelle dem Schuldner nachgelagert werden, und das Sicherstellungsrecht der Gläubiger soll bei einer vorbehaltlosen Prüfungsbestätigung der Revisionsstelle entfallen.

Bleibt zu hoffen, dass die Bestimmungen von Art. 671, Abs. 1, Ziffer 3 sowie Abs. 2 E-OR nicht in die definitive Version des Obligationenrechts einfließen werden, und damit keine weitreichende Ausbehebung des Kapitaleinlageprinzips erfolgt.

Empfehlung: Plant Ihre Gesellschaft eine Dividendenausschüttung, sollten Sie die Möglichkeit einer Ausschüttung von Kapitaleinlagereserven unbedingt noch unter aktuell gültigem Recht prüfen.



Liquidität für KMU in 5 systematischen Schritten sichern

Alle kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind mit Liquiditätsrisiken konfrontiert. Als Ursachen gelten z. B. ungenügende Eigenkapitalquote oder plötzliche Kreditverknappung. Sind die Liquiditätsreserven unzureichend, kann dies im KMU zu finanziellem Stress führen. Es ist darum äusserst wichtig, die Liquiditätsreserve zu definieren und zu quantifizieren, damit sich ausgehend von dieser Basis die Risikobereitschaft und das Liquiditätsrisikoprofil des KMU ableiten lassen. Zudem gilt: Liquiditätsrisiken ergeben sich immer aus Geschäftsrisiken, weshalb diese Teil jedes KMU-Risikomanagements sein sollten. Der Prozess eines systematischen Liquiditätsrisikomanagements zählt fünf Schritte.

1. Liquiditätsrisikofaktoren identifizieren

Ein Liquiditätsrisiko entsteht, wenn der realisierte oder effektive Geldfluss bezüglich Zeitpunkt oder Höhe vom erwarteten Geldfluss negativ abweicht. Darum müssen unternehmensweit alle Cashflows ermittelt und zusammengefasst werden. Es sollten auch saisonale Trends und andere Muster ermittelt werden, um den Ursachen für Geldfluss-Schwankungen auf den Grund gehen zu können. Als Folge dieser Analyse lassen sich Cashflow-Kategorien mit bestimmten Risikoeigenschaften erstellen.

2. Cash-flow Erwartungswerte ableiten

Mit Hilfe der Kategorisierung kann das KMU Zeitpunkt und Höhe des erwarteten Cash-flows abschätzen. Diese Resultate werden mit den künftigen tatsächlichen Geldflüssen verglichen und in einer Abweichungsanalyse abgebildet. Das KMU leitet seine Erwartungs-Cash-flows für jedes Planungsintervall zu den Cash-flows aus Betriebs-, Finanzierungs- und Investitionsaktivität ab und fasst diese zusammen.

3. Liquiditätsrisiken quantifizieren

Nun wird das Ausmass zukünftiger Abweichungen vom Erwartungs-Cash-flow berechnet. Dazu benötigt das KMU die Wahrscheinlichkeit des Auftretens bestimmter Abweichungen. Hier ist es praktisch, wenn historische Daten vorliegen. Ist dies nicht der Fall, lassen sich auch Annahmen treffen.

Auf Basis der Geldfluss-Verteilung für jedes Planungsintervall werden Risiko-Szenarien berechnet. Dadurch können erwartete negative Abweichungen von der erwarteten Geldfluss-Höhe für eine bestimmte Wahrscheinlichkeit analysiert werden. Dank dieser Analyse können die Liquiditätsrisiken gesteuert werden.

4. Liquiditätsrisiken steuern

Grundsätzlich existieren zwei Steuerungsansätze: Entweder werden mögliche negative Liquiditätsabweichungen durch eine Liquiditätsreserve abgedeckt, oder es wird versucht, Abweichungen durch das Verringern von Liquiditätsrisiken zu begrenzen. Bevor sich ein KMU an das Steuern der Liquiditätsrisiken macht, muss es seine Liquiditätsrisikobereitschaft definieren. Dies geschieht meistens mittels interner Szenarioanalyse und den Erwartungen externer Anspruchsgruppen. Während Ersterer aufzeigt, wie hoch die Cash-flow-Abweichung sein darf, die das KMU bereit ist mit einer Liquiditätsreserve ausreichend zu decken, erforscht Letztere die Liquiditätsverhältnisse, die das KMU erreichen muss, um den gewünschten Bonitätsgrad zu erreichen bzw. zu halten. Daraus ergibt sich der Entscheid, wie viele liquide Mittel gehalten werden sollen, um potenzielle negative Cash-flow-Abweichungen bezüglich einer gegebenen Eintretenswahrscheinlichkeit zu decken. Für den (Normal)Fall, dass sich nicht alle Risiken zu 100 % decken lassen, wird ein Krisenplan erstellt, der z. B. Verkäufe von Vermögenswerten enthält. Unerlässlich ist in diesem Zusammenhang auch die Definition von Liquiditätsrisikolimiten, die als Frühwarnsystem dienen. Zudem erweist sich hier die Optimierung des Netto-Umlaufvermögens als eine der effektivsten und günstigsten Methoden zur Senkung von Liquiditätsrisiken im KMU.

5. Liquiditätsrisiken kontrollieren

Weil die letzte Verantwortung für das Wohlergehen des Unternehmens beim Verwaltungsrat liegt, ist dieser für die Governance der Liquiditätsrisiken zuständig. Der Schutz des Unternehmens vor einer Zahlungsunfähigkeit gehört zu den wichtigsten Aufgaben des strategischen Entscheidungsgremiums.

