09
2023

PROFESSIONELLE UNTERSTÜTZUNG, WENN'S DRAUF ANKOMMT

RATGEBER RECHT & STEUERN

BEST WORKPLACES
Eine Branche auf Fachkräftesuche
02

UNTERNEHMENS-NACHFOLGE
Expertise mit an Bord holen
04

DATENSCHUTZ
Sind Schweizer Unternehmen gewappnet?
12

BAURECHT
Die wichtigsten Tipps für Bauherren
16

Beratungskompetenz kompakt

DIE PERFEKTEN ANSPRECHPARTNER FÜR ALLE FÄLLE

Eine Veröffentlichung der Xmediasolutions

BEST WORKPLACES

Immer im Gespräch bleiben

Mitarbeitende langfristig zu binden, ist in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels eine der wichtigsten Aufgaben für Unternehmen – so auch in der Treuhandbranche. Aber wie könnte dies funktionieren?

TEXT: TOBIAS LEMSER

Nach der Ausbildung einen Arbeitgeber zu finden, für den man ein Leben lang tätig ist, war eher in vergangenen Jahrzehnten angesagt. Längst haben sich die Gewohnheiten geändert. Gerade junge Berufstätige unter 30 sind im Vergleich zu älteren Mitarbeitenden weniger loyal gegenüber ihren Arbeitgebern und zeigen sich schneller wechselwillig.

Was Arbeitnehmenden – in Zeiten, in denen Fachkräfte dringend gesucht werden – eine gewisse Freiheit gibt, sich nach einigen Jahren woanders umzuschauen, setzt wiederum so manche HR-Abteilungen unter Druck. Geeignete Fachkräfte zu finden, diese Stück für Stück in die Arbeitsabläufe einzuarbeiten und dann an ein anderes Unternehmen zu verlieren, kann gerade für kleinere Firmen wirtschaftlich belastend sein. Laut einer PwC-Umfrage im vergangenen Jahr plant inzwischen ein Fünftel der Beschäftigten im laufenden Jahr, eine neue Stelle zu suchen. Ein Trend, der nicht ganz neu ist: Denn bereits zwischen 2016 und 2021 hat bei den Erwerbstätigen der sogenannten Generation Z die berufliche Mobilität laut des Bundesamts für Statistik zugenommen. Bei den 15- bis 24-Jährigen haben 21,6 Prozent den Arbeitsplatz gewechselt – ganz im Gegensatz zur Gruppe der 55- bis 64-Jährigen: Lediglich fünf Prozent der Arbeitnehmenden in dieser Altersklasse orientierten sich beruflich ganz neu.

TREUHANDBRANCHE SUCHT FACHKRÄFTE

Doch nicht nur mangelnde Loyalität, auch der sich zuspitzende Fachkräftemangel macht vielen Unternehmen zu schaffen. Laut einer diesjährigen Umfrage der «Neuen Zürcher Zeitung» und der Kalaidos Fachhochschule geht knapp ein Drittel der befragten KMU davon aus, dass sie in den kommenden drei Jahren der Fachkräftemangel besonders beschäftigen wird. Hinzu kommt, wie der Personaldienstleister Adecco in Zusammenarbeit mit der Universität Zürich zum Thema Fachkräftemangel ermittelt hat, dass zahlreiche Arbeitnehmende in der Pandemie damit angefangen haben, Teilzeit zu arbeiten – zum Teil 80, 70 oder 60 Prozent. Fakt ist: Da viele dieses Arbeitsmodell weiterführen möchten, werden diese Arbeitskräfte künftig fehlen.

Neben der Branche «Architektur und Planung» und dem Baugewerbe macht auch der Treuhandbranche der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu schaffen. Laut dem Stellenmarkt-Monitor der Universität Zürich gehört dieses Fachgebiet in der Schweiz zu den fünf am stärksten betroffenen, weshalb am Markt ein regelrechter Kampf um qualifizierte Treuhandfachkräfte entstanden ist.

MIT SOFTWARE UND GUTEN WORTEN

Aber was sollten Treuhandunternehmen tun? Erste wichtige Massnahme: repetitive Aufgaben wie die Belegextraktion, Nebenbücherabstimmungen und das Erstellen von Reports an Treuhandsoftware auslagern, womit sich der Aufwand rund um die Buchführung auf Kontrollaufgaben reduziert. Die dadurch eingesparte Zeit hilft Mitarbeitenden nicht nur, neue Services zu entwickeln, um sich auch zukünftig von der Konkurrenz abheben zu können – was wertvolle Arbeitsstunden spart. Auch kann das Treuhandunternehmen sein Augenmerk wieder verstärkt auf das Kerngeschäft richten und somit den Druck nehmen, das operativ tätige Team für neue Projekte aufstocken oder Sachbearbeitende nach einer Kündigung sofort ersetzen zu müssen.

EIN KONTINUIERLICHER AUSTAUSCH ZWISCHEN FÜHRUNGSKRAFT UND MITARBEITENDEN IST ZENTRAL

TIPPS ZUR MITARBEITERBINDUNG

Umso besser, wenn Unternehmen Mitarbeitende gar nicht erst ziehen lassen müssen. Damit dies gelingt, liegt Fachleuten zufolge ein entscheidender Punkt in der Wertschätzung von Mitarbeitenden, was hilft, die Bindung zu vertiefen. Viele Mitarbeitende legen Wert darauf zu wissen, dass ihre Vorgesetzten auch künftig mit ihnen rechnen und sich für ihre Entwicklung starkmachen. Gerade bei Arbeitnehmenden der Generationen Y und Z ist ein kontinuierlicher Austausch zentral. Allein Mitarbeitergespräche reichen da nicht aus, vielmehr gilt es, sich wiederholt mit den Mitarbeitenden auszutauschen und Feedback zu geben. Auch Aus- und Weiterbildungen sind im Kampf um Fachkräfte unerlässlich – ein geeignetes Mittel, um junge Talente und Quereinsteigende, selbst wenn sie nicht alle Kriterien erfüllen, zu gewinnen. Allein auf die perfekt passenden Bewerber zu warten, reicht heute nicht mehr aus.

Unternehmen müssen also liefern, um nicht an Leistungsfähigkeit zu verlieren – und zwar nicht allein in Form einer prall gefüllten Lohntüte. Ebenso wichtig sind flexible Arbeitszeitmodelle und betriebliche Angebote zur Betreuung von Kindern. Nicht zuletzt gewinnen die Gesundheits- und betriebliche Altersvorsorge sowie Sportkurse zunehmend an Bedeutung, damit die Fachkräfte und Eigengewächse bloss nicht zur Konkurrenz abwandern.

IMPRESSUM

Projektleitung:
Manuel Volk, mavo@xm-solutions.com

Redaktion: Tobias Lemser,
Anton A. Sauber, Lena Studer

V.i.s.d.P.: Nadine Effert

Chief Operating Officer:
Erik Ulrich, eu@xm-solutions.com

Fotos: depositphotos.com und die teilnehmenden Unternehmen

Druck: DZZ Druckzentrum Zürich AG

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

E: info@xm-solutions.com
T: +41 (0)44 514 22 42

Xmedia Solutions AG
Seeburgstrasse 39, CH – 6006 Luzern

Xmedia Solutions hat sich auf crossmediale Publikationen spezialisiert, welche in Tageszeitungen und auf Online-Portalen veröffentlicht werden.
Inhalte von Unternehmensbeiträgen, Interviews und Gastbeiträgen geben die Meinung der beteiligten Unternehmen wieder.

Die Redaktion ist für die Richtigkeit der Beiträge nicht verantwortlich. Die rechtliche Haftung liegt bei den jeweiligen Unternehmen.

Xmediasolutions

Mehr Informationen unter:
www.xmedia-solutions.com

ANZEIGE

Die #OBT_Familie

OBT

Wir als Arbeitgeber

Bei OBT schätzen und anerkennen wir einander, unsere Arbeitsatmosphäre und unseren Arbeitsalltag zeichnen sich durch Offenheit und Ehrlichkeit aus, mit flachen Hierarchien, einer Open-Door-Policy und einer gelebten Du-Kultur. Regelmässige Firmen- und Teamveranstaltungen stärken unseren Zusammenhalt zusätzlich.

Für uns stehen die Unterstützung und Förderung unserer Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Vom sorgfältigen Onboarding an begleiten und fördern wir Dich das ganze Jahr über. Wir investieren in kontinuierliche fachliche Weiterbildung und bieten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Als Dienstleister ist für uns entscheidend, dass wir Dein Fachwissen auf dem neusten Stand halten können.

Flexibilität wird bei uns ebenfalls gross geschrieben. Dank unserer Jahresarbeitszeit und unserer fortschrittlichen IT-Infrastruktur kannst Du Deine Arbeit zeit- und ortsabhängig gestalten.

Unser OBT Teamspirit und die einzigartige Firmenkultur sind unser Schlüssel zum Erfolg. Wir sind stolz auf unsere #OBT_Familie!

Dein Kontakt

Nathalie Bolliger
Leiterin HR Business Partner

OBT AG
Hardturmstrasse 120
8005 Zürich
T +41 44 278 46 30

Über OBT

Mit rund 500 Mitarbeitenden (davon bis zu 20 Lernenden) gehört die OBT AG zu den sechs grössten Unternehmen in den Bereichen Treuhand, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Steuer- und Rechtsberatung, HR-Services sowie Informatik-Gesamtlösungen. Sie unterstützt und berät Geschäfts- und Privatkunden, öffentlich-rechtliche Unternehmen und Verwaltungen. Mit elf Niederlassungen ist OBT regional verankert und bietet so eine ausgesprochene Kundennähe. OBT ist Mitglied von EXPERTsuisse und unabhängiges Mitglied des weltweiten Netzwerks Baker Tilly International.

UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Damit sich der Erfolg fortsetzt

Eine Firma an einen Nachfolger zu übergeben, erfordert viel Geschick und Know-how. Umso wichtiger ist es, die Thematik rechtzeitig anzugehen und sich eine hohes Mass an Expertise von aussen zu holen.

TEXT: TOBIAS LEMSER

Die Geschäfte laufen, die Umsätze stimmen, die Mitarbeitenden sind zufrieden: Was gibt es Besseres für einen CEO. Alles richtig gemacht in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten. Doch klar ist auch: Irgendwann ist Schluss und es heisst «Goodbye» zu sagen. Für viele einer der schwersten Schritte im Leben überhaupt, besonders dann, wenn sie das Unternehmen von der Pike auf aufgebaut haben.

Das Problem: Nachfolgeregelungen werden in vielen Unternehmungen gänzlich unterschätzt. Gerade in kleineren Betrieben fehlt oftmals die Zeit, sich darum zu kümmern – mit teils erheblichen Folgen. Denn verpasst eine Firma den Zeitpunkt, sich um einen passenden Nachfolger in der Geschäftsführung zu kümmern, kann dies zur Liquidation führen.

WEIT VERBREITETES NACHFOLGEPROBLEM

Laut einer Studie der Bisnode D&B Schweiz AG zur Unternehmensnachfolge aus dem vergangenen Jahr müssen 15,1 Prozent der KMU in den nächsten Jahren ihre Nachfolge regeln. Umgerechnet auf die von einem Eigentümerwechsel betroffenen Arbeitsplätze sind davon beachtliche 500'000 Arbeitsplätze betroffen. Kein Wunder, dass das Thema Unternehmensnachfolge für den Wirtschaftsplatz Schweiz zentral ist und für die Schweizer KMU eine besondere Verantwortung bedeutet.

Besonders frappierend ist die Nachfolgeproblematik bei den Einzelfirmen. Wie die Studie zeigt, ist bei 21,8 Prozent dieser Betriebe die Nachfolge ungeregelt. Beträgt der Anteil der noch offenen Nachfolge bei Aktiengesellschaften 15,7 Prozent, sind von den GmbHs 9,8 Prozent betroffen. Besser die Situation bei mittelgrossen Firmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden: Hier ist die Lage bei nur 7,9 Prozent ungeklärt.

15,1 PROZENT DER KMU MÜSSEN IN DEN KOMMENDEN JAHREN IHRE NACHFOLGE REGELN

GROSSER DRUCK IM DRUCKBEREICH

Mit Blick auf die Regionen fällt auf, dass mit 17,8 Prozent der Anteil der Unternehmen mit offener Nachfolge in der Nordwestschweiz am grössten ist. Im Tessin sind nur 12,5 Prozent der KMU betroffen. Und wie sieht es in den einzelnen Branchen aus? Wie die Nachfolgestudie offenbart, weisen Gesundheitsdienste und Informatikleistungen mit rund elf Prozent den geringsten Anteil an Unternehmen mit ungeklärter Nachfolge auf. Grund für den niedrigen Wert ist vor allem das vergleichsweise junge Alter in der Informatikbranche.

Im Gegensatz dazu zeigt sich, dass das Druck- und Verlagsgewerbe das grösste Nachfolgeproblem hat. 23,2 Prozent der Betriebe haben die Nachfolge noch nicht abgeschlossen. Mit 18,9 Prozent ist der Anteil auch bei den Architekturbüros sehr hoch, genauso wie bei den Unternehmens- und Steuerberatern sowie den Reparaturdiensten, welche bei 18,4 Prozent liegen.

TIPPS FÜR EINE ERFOLGREICHE ÜBERGABE

Was also tun, damit das einst erfolgreiche Unternehmen nicht an die Wand fährt? Hat ein Unternehmer vor, wie vorgesehen, mit 65 Jahren in den Ruhestand zu treten, raten Fachleute, spätestens fünf Jahre zuvor die Unternehmensnachfolgeplanung anzugehen.

Gerade eine Übergabe innerhalb der Familie ist oftmals angesichts gegenläufiger Interessen schwierig und erfordert von allen Involvierten erhebliche Zugeständnisse. Es gilt eine Lösung zu finden, die für alle Familienmitglieder fair ist, sodass sich jedes Mitglied einverstanden erklären kann. Auch ist es wichtig, eine gewisse erbrechtliche Gerechtigkeit zu berücksichtigen und zu klären, ob sich die infrage kommende Person überhaupt zutraut, das Unternehmen erfolgreich zu führen und sich gegenüber dem bestehenden Management durchzusetzen weiss. Gerade deshalb, um den familiären Frieden nicht zu gefährden, präferieren viele Familienunternehmungen einen Verkauf an Dritte.

Doch egal, welche Variante auserkoren wurde, ist es empfehlenswert, sich fachliche Expertise etwa mithilfe einer M&A-Beratung einzuholen – auch um rechtlichen und steuerlichen Fallstricken aus dem Weg zu gehen. Denn nicht selten werden diese zum Deal-Killer, wenn sie bei der Verkaufsvorbereitung oder gar erst während der Due Diligence, also der Prüfung von wirtschaftlichen, rechtlichen, steuerlichen und finanziellen Verhältnissen, sichtbar werden. Beispielsweise sind sogenannte Vorverkaufsrechte in Aktionärsbindungsverträgen oder Veräusserungssperrfristen nach einer geänderten Rechtsform vielfach Stolperfallen. Umso wichtiger ist es, sich rechtzeitig vor der Übergabe einen Überblick über allfällige Fallstricke zu verschaffen – der beste Weg, alle notwendigen Massnahmen frühzeitig zu erkennen und einzuleiten.

FALLSTRICKE BEI DER UNTERNEHMENSNACHFOLGE

1. Die Unternehmensnachfolge zu spät angehen
Denn eine Unternehmensnachfolge ist einerseits für die Zukunft der Firma von Bedeutung. Andererseits wirkt sie sich, je nach Art der Nachfolge, auch auf die momentane Investitionsbereitschaft aus.

2. Potenziale ungenutzt verstreichen lassen
Trotz der für Innovationen vorteilhaften flexiblen Strukturen und flachen Hierarchien, zeigt die Erfahrung, dass in vielen KMU die Potenziale oftmals ungenutzt bleiben.

3. Den Wandel selbst stemmen wollen
Neue Inhaber sollten sich Zeit nehmen, um im Unternehmen anzukommen und sich mit dem Unternehmensklima vertraut zu machen. So lässt sich einfacher feststellen, wo die Sensibilität der Mitarbeitenden für Veränderung besonders hoch ist.

4. Den Beratungsbedarf unterschätzen
Um den Wandel ganz gezielt zu gestalten, ist es ratsam, auf das Wissen von erfahrenen Nachfolgespezialisten zurückzugreifen. Lohnenswert kann die zusätzliche Expertise von Steuerberaterinnen, Rechtsanwälten oder M&A-Spezialisten sein.

5. Allein auf klassische Finanzierungen setzen
Neben echtem Eigenkapital von neuen Inhabern oder klassischen Bankkrediten stehen auch Lösungen wie Factoring oder öffentlich geförderte Darlehen zur Verfügung. Diese können eine positive Wirkung auf die Zinslast haben.

Quelle: www.abs-factoring.ch

UNTERNEHMENSBEITRAG

360 Grad Approach rund um das Wirtschaftsrecht

Erfolg im Wirtschaftsrecht basiert auf wissenschaftlich fundierten Argumenten, einer integrierten Kommunikation und einem behördlich abgestützten Vorgehen. AGON Partners hat das Netzwerk zu Hochschulen, Politik und Behörden.

«Recht haben und Recht kriegen sind zwei Paar Schuhe. Dies gilt heute mehr denn je. Deswegen verbinden wir bei AGON rechtliches Know-how («Legal») mit kommunikativen Skills («Public Affairs») und behördensicheren unternehmensinternen Massnahmen («Compliance»).» Prof. Patrick L. Krauskopf (Chairman von AGON)

AGON LEGAL PARTNERS

Die AGON Partners Legal AG berät und vertritt in Zivil-, Verwaltungs- und Strafverfahren im Bereich des Wirtschaftsrechts, insbesondere in wettbewerbsrechtlichen Verfahren.

Beaking News: Dr. Gabriel Rumo erweitert per 1.10.2023 den Verwaltungsrat. «AGON beschreitet ganz neue Wege in der Rechtsberatung. Der pragmatische und floskellose Approach entspricht ganz meiner DNA», freut sich Gabriel Rumo auf sein neues Mandat. Gabriel Rumo ist Direktor von Swissholdlings.

Dr. Markus Wyssling (Managing Partner): «Ich freue mich sehr über Gabriels Unterstützung im Verwaltungsrat. Mit seiner langjährigen Erfahrung und seinem fundierten Wissen als Führungsperson im Bereich des Wirtschaftsrechts, sowohl auf Unternehmer- als auch auf Behördenseite, passt er perfekt zu uns. Es ist zentral für die effektive Rechtsberatung, die Anliegen beider Seiten gelebt und verstanden zu haben.»

AGON PUBLIC AFFAIRS PARTNERS

Die AGON Partners Public Affairs AG unterstützt und berät in Litigation-PR, Public Affairs und in strategischer Wertekommunikation.

Breaking News: Neu wird Sandra Spieser Verwaltungsrätin. Nach ihrer langjährigen Tätigkeit bei Economiesuisse unterstützt sie AGON ab 1.10.2023 in politischen und wirtschaftlichen Belangen. AGON geht mit Sugimoto Consulting eine Partnerschaft ein. Dadurch wird das Portfolio «integrierte und strategische Kommunikation» weiter gestärkt.

Michel Rudin (Verwaltungsrat): «Es freut mich, dass wir mit unseren neuen Expertinnen und Experten die hohe Qualität im Bereich der Litigation-PR, der Public Affairs und in strategischer Wertekommunikation noch weiter ausbauen können.»

AGON COMPLIANCE PARTNERS

Die AGON Partners Compliance AG bietet umfassende, effiziente und massgeschneiderte Compliance-Managementsysteme in den DACH-Staaten. Alle Daten sind in der Schweiz gehostet.

Beaking News: Das neue Datenschutzgesetz hat's gezeigt: Compliance im Datenschutzrecht und beim Hinweisgeberschutz ist ohne IT-Unterstützung zwecklos. Unser IT-Guru Tobias Gurtner: «Mit einer individuellen, softwarebasierten Lösung können alle rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen effizient und umfassend erfüllt werden.»

Gaby Eickstädt (CEO): «Es ist mir wichtig, dass unsere Kunden einen Ansprechpartner für ihre Anliegen haben. Bei der Koordination von ‹Umsetzung rechtlicher Vorgaben› über die ‹Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern› bis zur ‹Technischen Umsetzung›, zum Beispiel TOM, lassen wir unsere Kundschaft nicht im Regen stehen.»

Prof. Patrick L. Krauskopf (Chairman von AGON): «Den Erwartungen unserer Klientel begegnen wir mit Demut und Commitment. Der Erfolg trägt die Unterschrift unserer Mitarbeitenden: Eine vertrauensvolle, fördernde und offene Unternehmenskultur ist der zentrale Parameter unserer Unternehmen.»

KONTAKT
Agon Partners
T: +41 (0) 43 344 95 82
E: info@agon-partners.ch
www.agon-partners.ch

AGON PARTNERS

UNTERNEHMENSBEITRAG – INTERVIEW

«Eine Nachfolgeregelung will gut vorbereitet sein»

Einen Unternehmensnachfolger zu finden, bringt einige Herausforderungen mit sich. Welche das sind und was zu tun ist, damit die «Transaktion des Lebens» zum Erfolg wird, wissen Andreas Schubert und Yanik Hess.

Nachfolgeregelungen sind schweizweit ein relevantes Thema. Wie sind die Unternehmen Ihren Erfahrungen zufolge darauf vorbereitet?

Andreas Schubert: Im Vergleich zu vor 15 Jahren, ist das Thema Nachfolgereglung im Bewusstsein der Unternehmer angekommen, und viele machen sich rechtzeitig Gedanken über die Zukunft. Trotzdem bleibt die praktische Umsetzung allein schon aufgrund der hohen Komplexität eine Herausforderung.

Welche ersten Schritte sind zu gehen, damit der Prozess an Fahrt aufnimmt?

Yanik Hess: Eine gute Vorbereitung ist entscheidend. Hat ein Unternehmer klare Vorstellungen und Ziele, vereinfacht dies den Prozess signifikant. Dabei stellen sich viele Fragen: Kenne ich den Wert meines Unternehmens? Möchte ich es innerhalb oder ausserhalb der Familie weitergeben? Wie kann ich den Prozess vorgängig strategisch planen? Welche steuerlichen Aspekte müssen bedacht werden?

Gibt es bestimmte Herausforderungen, die Firmeninhaber bei einem Unternehmensverkauf zu bewältigen haben?

Andreas Schubert: Eine der grössten Herausforderungen ist es, den geeigneten Käufer zu finden, der das Unternehmen erfolgreich weiterführt. Ausserdem ist sowohl bei einem familieninternen als auch bei einem externen Verkauf die Kaufpreisfinanzierung ein wichtiges Thema. Geeignete Käufer zu finden, gehört zu den Hauptaufgaben, die ein externer Partner übernimmt und im Verkaufsprozess einen Mehrwert für den Firmeninhaber generieren kann.

ES IST ENTSCHEIDEND, SO VIELE KAUFINTERESSENTEN WIE MÖGLICH ZU GENERIEREN

Welche Aspekte sind in der Vermarktungsphase von Bedeutung, damit der Verkauf zum Erfolg wird?

Yanik Hess: In der Vermarktungsphase ist es absolut entscheidend, eine möglichst grosse Anzahl an Kaufinteressenten zu generieren. Nur so kann der Verkäufer aus einer Position der Stärke agieren, den Markt spielen lassen und einen möglichst hohen Verkaufspreis erzielen. Transaction Partner AG schafft hier einen Mehrwert, indem wir systematisch und individuell potenzielle Käufer identifizieren und diese gezielt mit dem notwendigen Fingerspitzengefühl ansprechen. Dabei kommen der Vertraulichkeit und dem kontrollierten Informationsfluss höchste Bedeutung zu.

Wie wichtig ist die Bewertung bei der Nachfolgeregelung?

Yanik Hess: Eine Unternehmensbewertung dient als Orientierungshilfe für die Bestimmung des Verkaufspreises. Eine objektive, sachliche und nachvollziehbare Unternehmensbewertung schafft eine solide Verhandlungsgrundlage und erhöht die Transaktionssicherheit.

Inwiefern kann ein externer Partner einen Mehrwert im Verkaufsprozess erzielen?

Andreas Schubert: Die Kernkompetenz eines erfahrenen Beraters liegt darin, den gesamten Verkaufsprozess mit dem nötigen Fingerspitzengefühl und Sachlichkeit zu steuern und zu wissen, welche Erfolgsfaktoren in den verschiedenen Phasen des Transaktionsprozesses für einen erfolgreichen Abschluss entscheidend sind. Ein Firmeninhaber soll sich weiterhin auf das Tagesgeschäft fokussieren können. Fehler aufgrund mangelnder Erfahrung und emotionaler Einflüsse können sich am Ende als äussert kostspielig erweisen.

Sie sind hauptsächlich im deutschsprachigen Raum unterwegs. Was zeichnet die Transaction Partner AG aus und warum sind Sie der richtige Partner?

Andreas Schubert: Wir haben Erfahrung aus über 250 Firmenverkäufen und Nachfolgen und wissen, worauf es für einen erfolgreichen Abschluss ankommt. Durch unser internationales Käufernetzwerk sind wir in der Lage, die geeigneten Kaufinteressenten zu finden. Des Weiteren legen wir besonderen Wert auf eine individuelle und persönliche Betreuung durch die Geschäftsleitung. Unser Honorar ist erfolgsbasiert und erst dann fällig, wenn das Unternehmen definitiv verkauft ist. Ihr Erfolg ist unser Erfolg.

Welche Branchen decken Sie ab beziehungsweise sind Sie Experten für ausgewählte Bereiche?

Yanik Hess: Wir verstehen uns als Prozessspezialisten, und der Prozess an sich ist branchenunabhängig. Dementsprechend bringen wir unsere prozessoptimierte Transaktions-Expertise entlang aller Branchen ein.

IM INTERVIEW

Andreas Schubert
Partner
T: +41 (0)44 350 11 10
E: as@transactionpartner.ch

Yanik Hess
Partner
T: +41 (0)44 350 11 21
E: yh@transactionpartner.ch

Transaction Partner AG
Waaggasse 5 · 8001 Zürich
T: +41 (0)44 350 11 11
E: direct@transactionpartner.ch
transactionpartner.ch

TRANSACTION PARTNER

UNTERNEHMENSBEITRAG – INTERVIEW

«Prozesskompetenz ist das Erfolgsrezept»

Der KMU-Verkauf: Ein Wendepunkt für Unternehmer. Rainer Jermann zeigt auf, was beachtet werden sollte und wie die Wahl des Beraters den Verkaufserfolg erheblich prägt.

Herr Jermann, welche Aspekte sind beim Verkauf von KMU wichtig?

Der Zugang zu Kaufinteressenten, die Zukunft der Firma sowie die Kaufpreismaximierung sind neben den emotionalen Aspekten aus meiner Sicht sehr zentral.

Welche Rolle spielen Treuhänder beim Verkauf?

Treuhänder verfügen über ausgezeichnete Finanzkenntnisse. Bei Firmenverkäufen fehlt diesen neben ihrem Kerngeschäft aber in der Regel die Zeit sowie der Käuferzugang. Ein M&A-Berater kann diese Lücke schliessen.

Was ist der Nutzen von M&A-Beratern?

M&A-Spezialisten bereiten den Verkauf vor, identifizieren geeignete Käufer, schüren in parallel geführten Gesprächen den Wettbewerb und koordinieren den gesamten Verkaufsprozess bis zum Vollzug. Dieser bewährte Ablauf ist sehr diskret, beschleunigt den Verkauf, reduziert teure Fehler, steigert den Verkaufspreis und erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit erheblich.

Wie unterscheiden sich diese von Businessbrokern?

Businessbroker fokussieren sich auf die Vermittlung von Kleinstfirmen. Sie begleiten die Verkäufer mit einem stark standardisierten Ablauf durch den gesamten Verkaufsprozess. Im Unterschied zu M&A-Beratern verbreiten sie die Verkaufsabsicht, indem sie anonymisierte Blindprofile über Internetplattformen weitreichend im Markt streuen. Kaufinteressenten, die sich melden, werden nacheinander abgearbeitet. Die Selektion und direkte Ansprache geeigneter Kaufinteressenten sind nicht vorgesehen.

EIN STRUKTURIERTER VERKAUF MAXIMIERT DEN WERT

Wie schaffen Sie es, den passenden Käufer zu finden?

Als Axtradia AG haben wir zum Beispiel für unsere Zielkunden, das heisst KMU mit Unternehmenswerten von zwei bis 70 Millionen Schweizer Franken, die mittlerweile grösste Datenbank der Schweiz aufgebaut. Dadurch können wir als unabhängige M&A-Beratungsfirma den Zugang zu attraktiven Investoren sicherstellen, welche die Ressourcen wie Kapital, Know-how, Marktzugang und damit das höchste Kaufpreisangebot mitbringen. Unser Beratungsansatz ist konsequent darauf ausgerichtet, die Verkäuflichkeit und damit die Verkaufspreise systematisch zu steigern.

IM INTERVIEW
Rainer Jermann
Geschäftsleiter
Axtradia AG
Rössliweg 29b · 4852 Rothrist
T: +41 (0) 62 922 00 00
www.axtradia.ch

AXTRADIA

UNTERNEHMENSBEITRAG

Einspringen, wo es «brennt»

Wenn's «brennt», ist Consenec gefragt. Eine un- und aussergewöhnliche Firma: Ehemalige Führungskräfte der ABB, Hitachi, Ansaldo und Turbo Systems bilden in der Consenec einen Interim-Management-Pool.

Die Mitarbeitenden sind allesamt über 60 Jahre alt: «Wir stellen unser Know-how zur Verfügung – KMU, multinationalen Konzernen und öffentlichen Verwaltungen – für Consulting und temporäres Management», erklärt Geschäftsführer Ingo Fritschi. «Das sind schöne Herausforderungen.» Kombiniert bringen die ehemaligen Manager über ein Jahrtausend Erfahrung an den Tisch. Doch ist deren Alter in dieser durchdigitalisierten, temporeichen Welt nicht ein Handicap?

AUSGEZEICHNETES KUNDEN-FEEDBACK

«Fragen Sie unsere Kundschaft», so Ingo Fritschi. «Entscheidend ist doch nicht das Alter, sondern die Motivation und das innere Engagement, mit dem wir unsere Kompetenzen einsetzen. Und da kriegen wir ausgezeichnetes Feedback.» Diese von Leidenschaft beseelten Kompetenzen sind in der gegenwärtigen Zeit gefragt wie noch nie. Gleichzeitig fehlt dem firmeneigenen Management oft schlicht die Zeit, um das Problem zu lösen. Eine Aufgabe für die Consenec AG.

NEUE PERSPEKTIVEN

«Hier kommen wir ins Spiel. Wir übernehmen den Betrieb, eine Abteilung oder ein Projekt. Und zwar interimistisch. Gemeinsam finden wir einen Weg.» Dass die Consenec-Leute von aussen kommen, ist ein Vorteil: Plötzlich sind neue Perspektiven möglich und ein Umdenken beginnt. Beides ist zwingend nötig, um die Probleme, wo auch immer, zu lösen – jetzt und auch in Zukunft.

Es ist offensichtlich: Consenec-Leute sorgen für Zuversicht. Sie fungieren als Felsen in der Brandung. «Jeder von uns verfügt über mehrere Jahrzehnte Management-Erfahrung. In dieser Zeit hat sich vieles verändert. Eines aber ist gleich geblieben: Man kann nur gut führen, wenn man auf die einzelne Person eingeht, sie ins Boot holt. Man muss Menschen mögen. Das war früher so, gilt heute und wird auch morgen noch so sein.»

KONTAKT
Ingo Fritschi
Geschäftsführer
Consenec AG
Im Segelhof · 5405 Baden-Dättwil
T: +41 (0) 58 586 83 60
E: info@consenec.ch
www.consenec.ch/de/

ANZEIGE

Das Hotel Spitzhorn steht für Gastfreundschaft, gutes Essen, Wellness und eine tolle Umgebung.

UNTERNEHMENSBEITRAG – INTERVIEW

«Die Leichtigkeit des Seins ist bei uns zu Hause»

Umringt von einem Kranz hochragender Berge liegt in Saanen-Gstaad das Drei-Sterne-Hotel Spitzhorn. Michel Wichman gibt Einblicke und zeigt auf, wie wichtig heutzutage Bewertungssterne der Gäste sind.

Herr Wichman, zum neunten Mal in Folge wurde das Hotel Spitzhorn in der Drei-Sterne-Kategorie als «Bestes Winterhotel der Schweiz» gekürt. Was ist Ihr Erfolgsrezept?

Unser Ziel lag immer darin, auf Understatement zu setzen. Für uns war klar, dass ein gutes, bodenständiges Drei-Sterne-Hotel der Region einen Mehrwert geben würde. Es ging uns darum, die Erwartungen der Gäste – eingestuft von einem Drei-Sterne-Konzept – zu übertreffen. Unsere Gäste sollen denken: «Wow, was für ein tolles Haus!»

Bei Ihnen können Ihre Gäste den Alltag hinter sich lassen. Wie gelingt Ihnen das?

Die Leichtigkeit des Seins ist bei uns zu Hause. Wer in unser Hotel eintritt, lässt die Eile und die Hektik des Alltags hinter sich. Der Aufenthalt im Spitzhorn soll die Gäste so sehr verzaubern, dass sie sich aufs Wiederkommen freuen. Luxus ist immer weniger in Dingen zu finden, sondern häufiger in Erlebnissen, die uns aus unserem Alltag herausheben – vielleicht eine Familie zusammenführen, einen Horizont erweitern oder ein Gefühl von Freiheit vermitteln. All dies mit dem Wissen, einfach entspannen zu können, weil sich jemand um alles kümmert.

Kundenbewertungen sind Ihnen wichtiger als die klassische Sterneklassifizierung …

Richtig, Sterne an sich sind für das Spitzhorn irrelevant – ganz im Gegensatz zu Portalen für Online-Bewertungen. Dadurch erhalten wir jeden Tag aufs Neue Sternebewertungen von unseren geschätzten Gästen. Dennoch braucht es natürlich beides: Hotelsterne beziehungsweise Klassifizierungen und Gästebewertungen. Die Sterne bieten dem Gast eine Orientierung. Sie sind die Basis und das wird auch so bleiben. Als Hotelier muss man voller Elan dabei sein!

Was dürfen Familien mit Kindern in Ihrem Hotel am Fusse des Schönwetterbergs Spitzhorn erwarten?

Wir bieten einen Innenpool an, den die meisten Drei-Sterne-Häuser nicht haben. Oder denken Sie an unseren einfachen, aber schönen Wellnessbereich mit Sauna, Dampfbad und Fitnessraum, Sportshop im Hotel, Kinderspielzimmer und Aussenspielplatz – ganz zu schweigen von der hochwertigen Ausstattung der Zimmer.

Aber noch viel wichtiger ist die Software. Umfragen bestätigen immer wieder, dass sich unsere Gäste erst wohlfühlen, wenn sie sehen und gesehen werden. Sie bezahlen für nichts so viel, wie für die «weichen» Faktoren, und diese haben viel mit Ambiente, Gefühlen, Farben, Fantasien, Emotionen und Wohlbefinden zu tun.

Sie bezeichnen Ihr Team als «Serving People». Wie treiben Sie es zu Höchstleistungen an?

Das Geheimnis liegt in einem wertschätzenden Arbeitsfeld, in dem Spiel, Freude, Lust und Spass, Konzentration und engagierte Mitarbeitende für mehr Energie, Begeisterung und höhere Produktivität sorgen. Perfekte «Serving People» strahlen eine gewisse Leidenschaft für ihre Aufgabe aus. Das sehen wir und sieht der Gast in strahlenden Gesichtern, kluger Dienstleistung und Top-Qualität. Zu wissen, für wen man arbeitet, kann für die Mitarbeitenden ein nicht zu unterschätzender Identifikations- und Motivationsfaktor sein. Die Mehrheit bleibt uns mehr als fünf Jahre treu.

Warum sollten die Leute eigentlich ins Saanenland reisen?

Wir befinden uns hier auf der wunderschönen Wintergarten-Terrasse; umringt von einem Kranz hochragender Berge. Einer der schönsten ist der Spitzhorn. Lassen Sie einfach mal Ihren Blick herumschweifen – über die wunderschöne Umgebung und die prachtvolle Natur. Was mir am Saanenland besonders gefällt, ist die hohe Lebensqualität. Ein Dorf ohne Verkehrsampeln, ohne Stau, mit ebenso so vielen Kühen wie Einwohnern. Ein kleines Dorf, das aber trotzdem sehr international ist. Qualität statt Quantität. Saanen-Gstaad – my love.

IM INTERVIEW

Michel Wichman
Gastgeber und Pächter des Hotels
Spitzhorn in Saanen-Gstaad BE
E: spitzhorn@spitzhorn.ch
www.spitzhorn.ch

UNTERNEHMENSBEITRAG

Wie verhandeln Schweizer Führungskräfte?

Dieser Frage widmet sich eine kürzlich publizierte Studie. Die Autoren und Verhandlungsexperten von BGPartner Rechtsanwälte über die Resultate der Befragung und zum Potenzial von Führungskräften.

Wie kommen Sie dazu, eine Untersuchung zur Schweizer Verhandlungspraxis durchzuführen?

Gnehm: Das Konzept für die vorliegende Studie ist aus dem Wunsch entstanden, mehr darüber zu erfahren, wie Führungskräfte in der Schweizer Geschäftswelt tatsächlich verhandeln, welchen Stellenwert Verhandlungen in ihrem Berufsalltag einnehmen und inwiefern sie ihr Verhalten danach ausrichten.

Bis dato fand sich in der Literatur keine Studie, die diese Fragen tatsächlich untersucht hat. Als Anwaltskanzlei, welche sich besonders intensiv mit dem Thema Verhandeln auseinandersetzt, haben wir von BGPartner daher – zusammen mit der Negotiation Academy Potsdam – die Praxisstudie selbst durchgeführt. Das Resultat ist die erste repräsentative, praxisbezogene und wissenschaftlich fundierte Untersuchung zum Thema «Wie verhandeln Schweizer Führungskräfte?».

Welche Ergebnisse hat die Studie geliefert?

Mégevand: Viele sehr interessante Ergebnisse. Beispielsweise sind über 90 Prozent der Befragten überzeugt, dass Verhandlungsfähigkeiten ein wichtiger Erfolgsfaktor in der Karriere sind. Gleichzeitig hinkt die Ausbildung in diesem Thema hinterher und die Befragten würden sich von ihrem Unternehmen mehr Unterstützung wünschen.

Ausserdem scheint die Wichtigkeit einer guten Vorbereitung für den Verhandlungserfolg unbestritten. Mehr als 65 Prozent der Befragten gaben sogar an, für erfolgreiche Verhandlungen sollte mehr Zeit in die Vorbereitung als in die Verhandlung selbst aufgewendet werden. Tatsächlich halten sich die Vorbereitungs- und die Verhandlungszeit dann aber die Waage. Plakativ gesagt: Die Führungskräfte wissen, dass sie mehr Zeit in die Vorbereitung als in die Verhandlung selbst investieren sollten, tun es aber in den meisten Fällen trotzdem nicht.

Gnehm: Erfreulich ist die Erkenntnis, dass das Setzen von Verhandlungszielen Grundbestandteil der Schweizer Verhandlungspraxis ist. Dabei werden sowohl Mindest- als auch Wunschziele formuliert. Dies bringt nachweislich bessere Verhandlungsresultate.

Gemäss Befragung tauschen sich rund 77 Prozent der Schweizer Führungskräfte nach einer Verhandlung mit Kollegen und Vorgesetzten über die Verhandlungserfahrungen und –ergebnisse aus; in Deutschland tun das rund 87 Prozent. Hier hätten die Schweizer also noch Steigerungspotenzial, denn dieser Austausch ist für die Steigerung der Verhandlungskompetenzen entscheidend.

Wie erfolgreich verhandeln Schweizer Führungskräfte?

Mégevand: Der Grossteil der Schweizer Führungskräfte ist ziemlich selbstbewusst und überzeugt von den eigenen Verhandlungsfähigkeiten. Gleichzeitig sind mehr als 50 Prozent der Befragten aber auch der Ansicht, dass die meisten Verhandlungsführer ihre Verhandlungsfähigkeiten überschätzen. Das ist eine interessante Divergenz.

VERHANDLUNGSFÜHRUNG SOLLTE IN JEDEM UNTERNEHMEN MEHR ZUM THEMA GEMACHT WERDEN

Was kann in der Schweizer Verhandlungspraxis noch verbessert werden?

Gnehm: Verhandlungen als solche und auch entsprechendes Training könnten in Unternehmen konsequenter zum Thema gemacht werden. Verhandlungskompetenzen sind nämlich lernbar und es ist wissenschaftlich erwiesen, dass trainierte Verhandler deutlich bessere Resultate erzielen als untrainierte Verhandler. Aber nur bei 47 Prozent der Befragten war Verhandeln ein Teil der Ausbildung. In Deutschland war das bei knapp 70 Prozent der Fall, was ein deutlicher Unterschied darstellt.

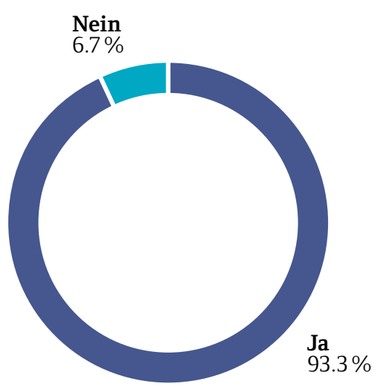
Mégevand: Die Studie hat gezeigt, dass Schweizer Führungskräfte auch nach Ende der Coronapandemie immer noch mehrheitlich Face-to-Face verhandeln. Dies begründen die Befragten damit, dass sie sich bessere Resultate versprechen und auch weil sie die digitale Verhandlung noch nicht so gut beherrschen. Auch digitale Verhandlungsunterstützungssysteme kommen in der Schweizer Verhandlungspraxis bisher kaum zum Einsatz, gerade auch im Vergleich mit Deutschland. Man kann also sagen, dass die Schweizer Führungskräfte sich in Zukunft noch stärker mit der digitalen Verhandlung auseinandersetzen sollten.

Was können wir noch erwarten zu diesem Thema - haben Sie weitere Untersuchungen geplant?

Gnehm: Absolut, Verhandlungsführung ist ein grosses und vielfältiges Thema. Wir sind unter anderem an einer Folgestudie zum internationalen Verhandlungsverhalten und wir wollen die Ausbildung zum Thema Verhandeln fördern, gerade auch bei der jungen Generation.

Übrigens stellen wir Ihnen die gesamte Studie gerne kostenlos zu (negotiation@bgpartner.ch).

Glauben Sie, dass Verhandlungsfähigkeiten für die Karriere in Unternehmen im Allgemeinen und speziell in Ihrem Unternehmen hilfreich sind?



Auszug aus der Studie: «Wie verhandeln Schweizer Führungskräfte?» © BGPartner AG, Negotiation Academy Potsdam | 2023

IM INTERVIEW
Elena Mégevand und **Oliver Gnehm** sind Partner der BGPartner AG, einer führenden, national und international ausgerichteten Schweizer Anwaltskanzlei mit Spezialisierung im Wirtschaftsrecht und in Verhandlungsführung.

BGPartner AG
Bern / Zürich
www.bgpartner.ch

ANZEIGE

AMATIN.

Rechtsanwälte/Rechtsberatung
Attorneys at law/Legal Advisory
Avocats/Conseillers Juridiques

AMATIN AG Michael Angehrn, Martin Boos, Sarah Birrer, Verena Erder, Cornelia Fahrenberg, Kathrin Frey, Roman Kälin-Burgy, Mariel Walleser, Svenja Venzin

Lange Gasse 15, 4002 Basel,
basel@amatin, +41 61 202 91 91,
www.amatin.ch

Mariia Baranovych

Rechtsanwältin, Partner

Mariia Baranovych hat während mehr als 16 Jahren internationale Unternehmen rechtlich beraten, sowohl als Inhouse Counsel (inkl. Leitung der Rechtsabteilung) als auch als Anwältin in Kanzleien in der Ukraine und der Schweiz.

Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in den Bereichen Life Sciences (Pharma, F&E, klinische Studien, MedTech, Kosmetik), Food & Beverage sowie Non-Food (FMCG).

Sie berät Kunden in den Bereichen Vertrags- und Handelsrecht, Compliance, Datenschutz, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Internationales Recht, Internationaler Handel, Vertrieb, Werbung, Retail, Digital Business, ESG, entwickelt Compliance-Programme und führt Schulungen durch.

Mariia Baranovych

Attorney at Law, Partner

Mariia has provided legal support to international companies for over 16 years both as an in-house lawyer (acting as Head of Legal, too) and as an attorney working in law firms in Ukraine and Switzerland.

The main focus of her work is Life Sciences & Healthcare (incl. Pharma, R&D, Clinical trials, MedTech, Cosmetics), Food & Beverage and Non food (FMCG).

She advises clients on issues related to Contract & Commercial Law, Compliance, Data Protection, Antitrust & Competition, International Law, International Trade, Distribution, Advertising, Retail, Digital Business, ESG, develops compliance programs and conducts trainings.

RECHT BERATEN *in / weil* LEGAL MATTERS *enthält* L'ESPRIT DU CONSEIL LEGAL *basierend auf* LA SPREZZATURA NEL CONSIGLIO LEGALE *enthaltend* EL AIRE DEL ASESORAMIENTO EN EL DERECHO *überdies* Ти не один. Правова допомога *und* KITA MENASIHATI HAK *über allem* علاء الدين المعجزة في مجال القانون.

DATENSCHUTZ

Unternehmen sind fit für den neuen Datenschutz

Einige Zeit nach der EU hat nun die Schweiz ihre Datenschutzbestimmungen reformiert. In der Unternehmenswelt bringt das spürbaren Anpassungsbedarf mit sich.

TEXT: ANTON A. SAUBER

Für die Unternehmen des Verbandes Swissmem, welcher Unternehmen aus der Maschinen-, Metall- und Elektroindustrie vereint, ist das neue Datenschutzgesetz kein völliges Neuland. Diese Unternehmen haben oft internationale Beziehungen, weil sie nach Deutschland und damit in die EU exportieren. «Viele Unternehmen mussten ab 2018 bereits die Bestimmungen der DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung der EU, d. Red.) beachten und ihre internen Prozesse darauf ausrichten», sagt Ivo Zimmermann, Sprecher von Swissmem.

KEIN VÖLLIGES NEULAND

Da sich nun das neue Schweizer Datenschutzgesetz stark an die DSGVO anlehne, hätten diese Unternehmen in der Regel nur noch einen geringen Anpassungsbedarf. Deshalb könne man davon ausgehen, dass die Implementierung der neuen Schweizer Datenschutzregeln bei den Swissmem-Unternehmen auf gutem Weg ist. Die Unternehmen beschäftigen sich laut Zimmermann intensiv damit, welche Vorkehrungen sie nun zu treffen haben, um das neue Datenschutzgesetz korrekt umzusetzen und welche Massnamen neu ergriffen werden müssen, um die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten.

BEWUSSTSEIN ZUM DATENSCHATZ

Zuversichtlich klingt es auch beim Schweizerischen Gewerbeverband. Dieser hat, ebenso wie die zahlreichen angeschlossenen Branchenverbände, Musterunterlagen zur Umsetzung der neuen Vorgaben erarbeitet, von denen laut Verbandssprecherin Corinne Aeberhard rege Gebrauch gemacht wird. «Die Unterlagen des sgv sind branchenneutral und können überall angewendet werden», sagt sie. Es sei vor allem wichtig, dass sich die vielen KMU bewusst werden, welche Daten sie haben und wie sie diese gesetzeskonform bearbeiten müssen.

SCHÜTZENSWERTE PERSONENDATEN

Swissmem-Sprecher Zimmermann wiederum betont, dass vor allem der Vergleich mit den früheren Anforderungen für Unternehmen hilfreich ist. Laut seinen Ausführungen sind vor allem die Anforderungen an die Informationspflichten wie beispielsweise Datenschutzerklärungen höher. Sensibler wird auch der Umgang mit besonders schützenswerten Personendaten behandelt, der neu auch biometrische und genetische Personendaten sowie das Profiling erfasst. Dazu kommen veränderte Bestimmungen beim Transfer von Personendaten ins Ausland.

GASTROGRUPPE IST SCHON BEREIT

Das Beispiel der auf Gastronomiedienstleistungen und Hotelmanagement spezialisierten SV Group aus Dübendorf bei Zürich zeigt, wie die Praxis aussieht. Dort hat man schon vor mehr als einem Jahr mit dem Projekt zur Umsetzung der neuen Datenschutzvorgaben begonnen, lässt Gabriela Andris, Director Legal & Compliance der SV Group, wissen. Die während dem Projekt identifizierten notwendigen Schritte wurden per Anfang September umgesetzt. Die SV Group ist auch im deutschsprachigen Ausland, sprich Österreich und Deutschland aktiv. «Deshalb hatten wir bereits viele Anforderungen der DSGVO auch in der Schweiz umgesetzt oder in die Wege geleitet», berichtet Andris.

DIE UMSETZUNG DER NEUEN DATENSCHUTZREGELN SIND BEI SWISSMEM UNTERNEHMEN AUF EINEM GUTEN WEG

MITARBEITENDE SENSIBILISIEREN

Um die für die gesetzeskonforme Umstellung nötigen Massnahmen zu identifizieren, erfolgte zunächst eine Bestandesaufnahme. Darauf gestützt wurden die weiteren notwendigen Schritte definiert, priorisiert und umgesetzt. Dazu gehörten beispielsweise die Erstellung eines Verarbeitungsverzeichnisses von Datenbeständen und die Überarbeitung diverser Dokumente. Mitarbeitende wurden zu den neuen Vorgaben sensibilisiert und geschult, sowie mehrere interne Ansprechspersonen definiert. Ausserdem mandatierte die SV Group einen externen Datenschutzbeauftragten.

MEHRWERT DANK COMPLIANCE

«Durch die höheren Anforderungen der Datenschutzgesetzgebung entsteht im Geschäftsalltag ein erheblicher Mehraufwand», hält Andris fest. Dieser verursache zusätzliche Kosten und verlange eigene Ressourcen. Obwohl die SV Group den entsprechenden Aufwand gemacht hat, bleibt die Einhaltung der Compliance im Bereich des Datenschutzes eine stetige Herausforderung. Das liegt laut Andris auch daran, dass nach wie vor viele Rechtsfragen im Bereich Datenschutz nicht vollständig geklärt sind. Sowieso werden Compliance-Themen immer wichtiger, sei es im Datenschutz oder in den Bereichen Nachhaltigkeit und Lieferkette. Das stellt Unternehmen zwar vor Herausforderungen, allerdings können Unternehmen aus regelkonformem Verhalten in diesen Bereichen durchaus auch einen Mehrwert generieren.

UNTERNEHMENSBEITRAG

Datenschutzrecht: Start einer neuen Verantwortungsära

Seit dem 1. September 2023 sind das revidierte Schweizer Datenschutzgesetz (DSG) und seine Begleitvorschriften in Kraft. Hier eine Tour d'Horizon durch die Neuerungen und Folgen für Unternehmen, deren Datenverarbeitung sich in der Schweiz auswirkt.

Das revidierte Schweizer Bundesgesetz über den Datenschutz ist gemeinsam mit den Ausführungsbestimmungen seit dem 1. September 2023 in Kraft. Damit hat die Schweiz ein modernes Datenschutzrecht geschaffen und dieses auf das Niveau der Europäischen Union (EU) gehoben. Da der Begriff der Personendaten alle Angaben umfasst, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person beziehen, sind eine Vielzahl von Unternehmen und Organisationen betroffen.

Der Umsetzungsaufwand der Unternehmen hängt vom Status quo ihrer Datenschutzorganisation ab. Wer sich bereits an der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) orientiert, dürfte nur kleinere Anpassungen vornehmen müssen. Wer sich bisher auf das Schweizer Regulativ konzentriert hat, für den wird die Umsetzung aufwendiger.

VERZEICHNIS DER BEARBEITUNGSTÄTIGKEITEN FÜHREN

Grundsätzlich müssen Unternehmen, die mehr als 250 Mitarbeitende beschäftigen, ein Verzeichnis ihrer Bearbeitungstätigkeiten führen. Damit lässt sich beispielsweise feststellen, wie personenbezogene Daten bearbeitet werden, welche Datenaufbewahrungsfrist gilt, welche technischen und organisatorischen Sicherheitsmassnahmen zum Schutz der Daten ergriffen werden und mit welchen Dritten Daten ausgetauscht werden. Sobald das Unternehmen Lücken erkennt, kann es reagieren. Das Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten ist keine Aufzeichnung sämtlicher Daten. Um es zu erstellen und als «lebendes» Dokument laufend zu aktualisieren, sollten Abteilungsleitungen und Prozessverantwortliche im gesamten Unternehmen kooperieren.

POSITION FÜR DATENSCHUTZBERATUNG SCHAFFEN

Unternehmen können einen Datenschutzberater bestellen. Dieser ist insbesondere Anlaufstelle für die betroffenen Personen und für die Behörden, die in der Schweiz für den Datenschutz zuständig sind. Wenngleich es keine absolute rechtliche Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzberaters gibt, empfehlen wir, zumindest eine Art «Datenschutzkoordinator» zu nominieren. Auch die Bestellung von externen Dienstleistern ist eine Möglichkeit.

KONZERNINTERNEN DATENAUSTAUSCH REGELN

Gerade Konzerne tauschen intern laufend Personendaten aus. Damit das rechtmässig erfolgt, müssen sie eine Vereinbarung über den konzerninternen Datenaustausch abschliessen. Dabei gilt es festzulegen, welche juristischen Personen an der Vereinbarung beteiligt sind und welche Verantwortung (Datenverantwortliche, Auftragsbearbeitende) sie für die Übermittlungen tragen. Im

Weiteren müssen die Unternehmen definieren, welche Personendaten sie weitergeben und warum. Ebenso sollten sie Standardvertragsklauseln für Länder einbauen, die kein vergleichbares Datenschutzniveau wie die Schweiz bieten.

DATENSCHUTZMANAGEMENTSOFTWARE EMPFOHLEN

Die Einführung einer Datenschutzmanagementsoftware ist zwar kein gesetzliches Muss, aber insbesondere für grössere Konzerne von Vorteil. Je mehr Personendaten in Ländern mit unterschiedlichen Datenschutzgesetzen bearbeitet werden, desto schneller geht der Überblick verloren. Diesen kann eine Software wiederherstellen. Wer mit einem anerkannten Tool Transparenz schafft, stärkt zudem das Vertrauen seiner Kundschaft.

SANKTIONEN NEU AN PERSONEN GEKNÜPFT

Verstösse gegen die neuen Regelungen können Bussen von bis zu 250'000 CHF bewirken. Die Verjährungsfrist beträgt fünf Jahre. Eine Sanktion ist nicht wie bei der EU-DSGVO an das Unternehmen geknüpft, sondern an die verantwortliche natürliche Person. Dadurch steigt deren persönliches Risiko.

SCHWEIZER FEINSCHLIFF GEBEN

Hält ein in der Schweiz angesiedeltes Unternehmen die EU-DSGVO ein, so adressiert es vermutlich bereits die meisten Aspekte des neuen hiesigen Datenschutzes. Dennoch muss es die Einhaltung der Vorschriften aus Schweizer Sicht sicherstellen. Das kann zum Beispiel bedeuten, dass es bei Datenexporten in unsichere Drittländer Standardvertragsklauseln mit einem «Swiss Finish» integriert oder in seinen Datenschutzhinweisen jene Länder nennt, in die es Personendaten übermittelt.

ZUM AUTOR
Philipp Rosenauer
Partner Legal und Head Data Privacy
PwC Schweiz
www.pwc.ch/datenschutz

UNTERNEHMENSBEITRAG

Virtuelle Generalversammlung

Das neue Aktienrecht ermöglicht die Durchführung einer GV auf rein elektronischem Weg und ohne Tagungsort als «virtuelle Generalversammlung».

Die virtuelle Generalversammlung ist einfacher, flexibler und schneller als die physische GV. Damit kann man auch einen grösseren Anteil von Aktionären erreichen (z. B. bei Auslandswohnsitz).

Voraussetzungen: (1) Die Statuten müssen die Möglichkeit einer virtuellen GV vorsehen. Das erfordert eine Statutenänderung (durch einen Mehrheitsbeschluss der GV). (2) Der VR muss in der Einberufung zur GV einen unabhängigen Stimmrechtsvertreter bezeichnen. Nichtbörsenkotierte Gesellschaften können (nach Statutenänderung mit einem qualifizierten Mehr der GV) statutarisch vorsehen, dass der VR jeweils auf den Stimmrechtsvertreter verzichten kann.

Einberufung: Die Einberufung muss unter anderem Plattform und Zugangsdaten, Verhandlungsgegenstände und Anträge sowie Angaben über den Stimmrechtsvertreter enthalten. Die Verhandlungsgegenstände dürfen summarisch dargestellt werden, wenn den Aktionären weitergehende Informationen zum Beispiel auf elektronischem Weg zugänglich gemacht werden. Geschäftsbericht und Revisionsberichte sind mind. 20 Tage vor der GV den Aktionären zugänglich zu machen, in der Regel auf elektronischem Weg.

Technische Massnahmen: Der VR ist für die Organisation der elektronischen Mittel verantwortlich. Er hat den korrekten Ablauf der GV (Zugang, Identitätsprüfung, unverfälschtes Abstimmungsergebnis) und die Möglichkeit des Meinungsaustauschs (Unmittelbarkeit der Votenübertragung und interaktiver Meinungsbildungsprozess) sicherzustellen. Ferner soll der VR die Regeln aufstellen (z. B. in einem Reglement).

Zugang: Der VR muss eine geeignete Plattform für die Durchführung der GV auswählen. Der Zugang dazu muss dem technisch durchschnittlich begabten und ausgerüsteten Aktionär möglich sein (mit Internetzugang, durchschnittlichem Betriebssystem, Hard- und Software ohne grosse Konfigurationsänderungen sowie durchschnittlichen IT-Kenntnissen). Ansonsten ist auf die virtuelle GV zu verzichten. Empfehlenswert sind Funktionstests vor der GV sowie die Sicherstellung eines technischen Supports für die Aktionäre vor und während der GV.

Sicherheit: Der VR muss die technisch zumutbaren Massnahmen zum Schutz der Plattform vor unbefugtem Eindringen und zur Verhinderung von verfälschten Abstimmungsergebnissen treffen, etwa durch Web-Server-Verschlüsselungen, Multifaktor-Authentifizierungen, sicherere Passwörter, hauseigene Server, Absicherung des IT-Anbieters gegen Denial of Service-Angriffe.

Identifikation: Der VR hat im Rahmen des Zumutbaren technische Vorkehrungen zwecks Identifikation der Teilnehmer und zur Überprüfung ihrer Legitimation an der GV zu treffen. Die Aktionäre erhalten beispielsweise mit verschlüsselten E-Mails die individuellen Zugangsdaten und Passwörter. Zur Feststellung der Identität durch die Gesellschaft sollte auch eine qualifizierte elektronische Signatur oder ein TAN-Verfahren verwendet werden. Beschlüsse, die durch Teilnahme von Unberechtigten gefasst werden, sind anfechtbar oder nichtig.

Form: Die GV muss die Interaktion der Teilnehmer ermöglichen, so dass ein Meinungsbildungsprozess gewährleistet ist. Die Aktionäre müssen in der Lage sein, Anträge und Fragen zu stellen sowie an Diskussionen und Abstimmungen teilzunehmen. Möglich sind daher die Bild- und Tonübertragung oder auch nur die Tonübertragung. Eine GV per E-Mail würde hingegen den Anforderungen nicht genügen. Empfohlen sind zum Beispiel strukturierte Traktanden, elektronische Rednerlisten, Moderation der Beiträge.

Technische Probleme: Treten technische Probleme (in der Sphäre der Gesellschaft) während der GV auf und kann die GV nicht mehr ordnungsgemäss durchgeführt werden, so muss die GV wiederholt werden. Beschlüsse, die nach dem Problemauftreten gefasst wurden, sind anfechtbar oder nichtig (diejenigen, die vorher gefasst wurden, bleiben gültig).

Datenschutz: Der VR hat für geeignete Massnahmen zum Schutz der Personendaten der Teilnehmer zu sorgen – darunter keine Aufnahme ohne Einwilligung sowie Bearbeitung der erhobenen Daten (z. B. durch Identifikation, Einwilligung, Stimmabgabe) nach den DSG-Grundsätzen.

Protokoll: Neben den üblichen Angaben sind zwingend auch technische Probleme, die während der virtuellen GV auftreten, zu protokollieren.

Öffentliche Beurkundung: In einer virtuellen GV können auch Beschlüsse gefasst werden, die öffentlich beurkundet werden müssen. Der Notar muss an der GV teilnehmen, sich in zweckmässiger Weise über die Funktionstüchtigkeit der technischen Mittel überzeugen und die Vorgänge an der GV persönlich wahrnehmen.

ZU DEN AUTOREN

Dr. Adrian Plüss
Attorney at Law, Partner

Dr. Stefano Caldoro
Attorney at Law, Partner

LANTER Attorneys & Tax Advisors
T: +41 (0)44 250 29 29
E: pluess@lanter.biz
E: caldoro@lanter.biz
www.lanter.biz

LANTER

UNTERNEHMENSBEITRAG – INTERVIEW

«Cyberkriminalität wird uns noch stark beschäftigen»

Externe Buchhaltungsführung und klassische Treuhand-Dienstleistungen sind die Kernkompetenzen der Gyseler AG. Stefan Gyseler zeigt auf, worin diesbezüglich die Chancen und Grenzen der künstlichen Intelligenz (KI) liegen.

Herr Gyseler, wie haben sich die Bedürfnisse Ihrer Kunden zuletzt verändert?

Wie in vielen Branchen spüren auch wir eine zunehmende Hektik. Die Aufträge kommen immer kurzfristiger und das Resultat muss schneller vorliegen. Das ist wohl der Tatsache geschuldet, dass auch unsere Kunden unter stetigem Zeitdruck leiden. Ein grosses Thema ist die Digitalisierung. Die Kunden suchen Lösungen, um ihre Bedürfnisse mehr oder vollständig digital abwickeln zu können. Das Problem: Es drängen zunehmend digitale Buchhaltungslösungen auf den Markt, die dem Kunden teilweise suggerieren, ohne Kenntnisse problemlos die Buchhaltung automatisiert sicherstellen zu können.

Wie reagieren Sie darauf?

Wir bieten eine Lösung an, mit der der Kunde die digitalen Vorteile – verbunden mit unserem jahrelangen Know-how – nutzen kann. Über einen Kundenserver kann sich der Kunde in seinen Account einloggen und hat Zugriff auf das Buchhaltungsprogramm sowie auf seine wichtigen Dokumente, welche über uns verarbeitet werden. Das können Steuerunterlagen, Verträge oder Dokumente zur Firmengründung sein. Der Kunde wählt individuell, ob er seine Buchhaltung selber führen will und wir ihm beim Abschluss helfen oder ob er die Buchhaltungsführung an uns abgibt und immer Zugriff auf alle Reports hat.

DIE STETIGE SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNG DER MITARBEITENDEN IST UNVERZICHTBAR

Was sind die entscheidenden Vorteile für den Kunden?

Er ist so jederzeit auf dem aktuellsten Stand und kann etwa eine Mahnliste, eine Offene-Posten-Liste oder einen Monatsabschluss anschauen – wann immer er will. Durch den externen Zugriff haben sowohl der Kunde als auch wir als seine Betreuungsstelle ganz flexibel Zugriff auf den aktuellsten Stand seiner Jahresbuchhaltung. Zudem können wir die Abschlussbuchungen durchführen oder bei Abwesenheiten oder Vakanzen in seinem Betrieb sofort übernehmen und die Buchhaltung auch vorübergehend für ihn sicherstellen.

Inwiefern ist künstliche Intelligenz bei den Dienstleistungen, die Sie für Ihre Kunden erbringen, bereits ein Thema?

Meine Beobachtungen zeigen, dass KI einerseits als Ratgeber oder Zweitmeinung und andererseits zur kompletten Erledigung einer Aufgabe genutzt wird. Persönlich bin ich der Meinung, dass jedoch nur die erste Variante sehr gut funktioniert. Wir spüren, dass wir bedeutend weniger Anfragen etwa zum Schreiben eines Businessplans als Grundlagendokument für eine Firmengründung oder Finanzierungsanfrage erhalten. Solche Aufgaben werden immer öfter mittels KI gelöst. Ich war selbst überrascht, dass die Ergebnisse beeindruckend sind. Auch hier ist es wahrscheinlich der beste Weg, für ein überzeugendes Resultat den Output mithilfe KI individuell nochmals zu überarbeiten.

Was kann KI bei der Bewältigung von Buchhaltungsaufgaben?

Gewisse Buchhaltungsprogramme, welche die gesamte Buchhaltung des Kunden übernehmen sollen, bringen noch nicht die Resultate, die ein Kunde von einer Buchführung erwarten darf. Für Firmen, welche eine Buchhaltung nur wegen der gesetzlichen Pflicht erfüllen müssen, mag das genügen. Aber das ist nicht unser Anspruch in der Zusammenarbeit mit dem Kunden, die natürlich auch von der individuellen Beratung geprägt ist.

Inwiefern sind Ihre Kunden besonders anfällig, Opfer von Cyberkriminalität zu werden?

In der Regel sind die Daten durch Firewalls auf einem Firmenserver oder in der Cloud gut geschützt. Oft liegt das Problem am User selber, der Zugang zum System hat – häufig das Einfallstor für einen Angriff, etwa durch unvorsichtigen Umgang mit Passwörtern, das Anklicken eines Links, Öffnen eines Anhangs oder dem Verzicht auf Zwei-Faktoren-Identifizierung. Die Sicherheitsmassnahmen kosten oft Zeit, was viele Mitarbeitende als störend empfinden. Eine zusätzliche Gefahr sehe ich durch das Arbeiten im Homeoffice. Zwar sind die Firmenserver gut geschützt, aber wenn sich der Mitarbeitende von zu Hause über einen wenig bis teilweise gar nicht geschützten Laptop in den Firmenserver einloggt, steigt natürlich die Anfälligkeit.

Cybersecurity ist eines Ihrer Steckenpferde. Wie sieht eine gute Cyberabwehr aus?

Ich bin mit zwei Partnern an einer Cybersecurity-Gesellschaft beteiligt. Entsprechend affin bin ich in diesem Thema. Die wichtigste Sicherheitsmassnahme liegt in der stetigen Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden. Wir haben bei uns schon mehrere simulierte Angriffe durchgeführt und das Resultat jeweils mit unserer externen IT-Betreuung analysiert und die nötigen Schlüsse gezogen. Ich bin überzeugt, dass uns Cyberkriminalität in Zukunft noch sehr stark beschäftigen wird. Davor habe ich grossen Respekt.

IM INTERVIEW
Stefan Gyseler
Geschäftsführer
Gyseler AG
E: mail@gyseler.ch
www.gyseler.ch/de

GYSELER AG

BAURECHT

So spielt auch die Behörde beim Hausbau mit

Eigenheime sind schweizweit sehr beliebt. Wer sich für einen Neubau entscheidet, braucht jedoch auch juristisches Fachwissen, damit auf behördlicher Ebene alles optimal verläuft.

VON LENA STUDER

Wer wünscht sich das nicht: ein Haus im Grünen in ruhiger Lage, mit Blick in die Berge oder auf einen idyllischen See. Gern auch mit optimalen Einkaufsmöglichkeiten und perfekter Verkehrsanbindung, um schnell zum Job und wieder nach Hause kommen. Und nicht nur das: Steuergünstig darf die Traumimmobilie natürlich auch noch sein. Zu viele Wünsche auf einmal? Vielleicht. Wer hierzulande realistisch an die Immobiliensuche herangeht, ist bereits mit maximal der Hälfte zufrieden.

WOHNTRAUMSTUDIE 2023

Wie wir wohnen wollen, dieser Frage ging auch in diesem Frühjahr die Wohntraumstudie von Helvetia und MoneyPark nach. Ergebnis der unter 1'002 Personen mittels repräsentativer Online-Umfrage durchgeführten jüngsten Ausgabe: 44 Prozent der Befragten präferieren es, fernab der Stadt zu wohnen – vier Prozentpunkte weniger als noch im vergangenen Jahr. Dennoch wollen noch immer mehr Menschen aufs Land, als dort bereits leben. Was ebenso auffällt: 54 Prozent der befragten Eigentümerschaft planen in den nächsten zwei Jahren Investitionen ins Eigenheim, knapp zwei Drittel davon etwa in eine Solaranlage. 44 Prozent der Mietenden wünschen sich dagegen Investitionen der Eigentümerschaft, um den CO_2-Ausstoss zu reduzieren. Problem allerdings: Den eigenen Vermieter zu überzeugen, sei es in Photovoltaiktechnik oder in Solarthermie zu investieren, stösst oft auf Widerstände. Heisst im Umkehrschluss: Wer Glück hat, ein Stück vom hierzulande rar gesäten Bauland zu bekommen und zudem die Finanzierung stemmen kann, sollte besser selber bauen – der optimale Weg, so viele Nachhaltigkeitsaspekte wie möglich umzusetzen.

BASISINFORMATIONEN AUS DEM GRUNDBUCH

Um eine Bauparzelle ökonomisch bewerten zu können, müssen sowohl raumplanerische als auch baurechtliche Aspekte bedacht werden. Apropos Baurecht: Auskunft über Steuerfuss und allfällige Anschlussgebühren für die Versorgungsinfrastruktur erhalten Bauwillige in der Standortgemeinde. Ebenso wissenswerte Informationen sind dem Grundbuch zu entnehmen. Dieses enthält wichtige Angaben zu Grundpfand oder Dienstbarkeiten, welche für die jeweiligen Eigentümer verbindlich sind. Gut zu wissen: Beim Erwerb einer Parzelle darf das Grundpfand, das beispielsweise aus einer früheren Verschuldung stammt, vom Kaufbetrag abgezogen werden.

OHNE BEHÖRDLICHE BEWILLIGUNG KEIN BAU

Grundsätzlich gilt in der Schweiz: Laut Artikel 22 des Bundesgesetzes über die Raumplanung dürfen Bauten und Anlagen nur errichtet oder geändert werden, wenn eine behördliche Baubewilligung vorhanden ist. Hierfür ist es notwendig, sich vor Baubeginn im jeweiligen Kanton an das zuständige Amt für Baubewilligungen zu wenden und die nötige Erlaubnis einzuholen. Auch wenn das Grundstück dem Eigentümer gehört, ist es nicht erlaubt, Grund und Boden nach Belieben zu bebauen. Ziel ist es, auf diese Weise zu verhindern, dass Allgemeinheit, Umwelt oder Interessen von Nachbarn beeinträchtigt werden. Bedeutet: Für Umbauten sowie für das Errichten von Bauten und Anlagen ist in den meisten Fällen eine Baubewilligung erforderlich.

Abhängig davon, ob es sich um einen Um- oder Neubau handelt, wird zwischen dem regulären Baubewilligungsverfahren und dem vereinfachten Baubewilligungsverfahren unterschieden. Wie der genaue Ablauf aussieht, ist kantonal geregelt. Generell kommt die vereinfachte Baubewilligung infrage, wenn lediglich kleinere Umbauten im Inneren eines Gebäudes geplant sind.

VORTEILE DURCH ANWALTLICHE HILFE

Das reguläre Baubewilligungsverfahren umfasst das Einreichen eines Baugesuchs bei der Gemeindeverwaltung respektive dem zuständigen Amt. Ergeht nach einer vorläufigen Prüfung ein positiver Vorentscheid, wird das Baugesuch öffentlich publiziert. So können sich Nachbarn, die vom entsprechenden Bauvorhaben betroffen sein könnten, von der Bauplanung ein Bild machen. Sind diese mit dem Bauvorhaben einverstanden und erachtet die Baubehörde das Vorhaben für insgesamt zulässig, ergeht ein positiver Bescheid. Wenn nicht, kann das Baugesuch abgelehnt werden respektive eine Änderung verlangt werden.

Gut zu wissen: Um ein Baubewilligungsverfahren zu vereinfachen und letztlich zu beschleunigen, ist in bestimmten Fällen die Unterstützung eines Anwalts Gold wert. Vor allem kann dieser im Vorfeld prüfen, ob das Bauvorhaben mit allen relevanten Vorschriften vereinbar ist. Auch ist dieser in der Lage zu klären, ob ein geplantes Bauvorhaben vor dem Hintergrund geltender Zonenpläne, Vorschriften und Reglemente überhaupt durchführbar ist und so Käufer vor teuren Fehlkäufen bewahren.

WOHNTRAUMSTUDIE 2023: DIE ERGEBNISSE

Zwar sind neun von zehn befragten Schweizerinnen und Schweizern zufrieden oder sehr zufrieden damit, wie sie wohnen, am beliebtesten ist jedoch das Landleben.

- Mit 52 Prozent bevorzugter Immobilientyp ist das freistehende Einfamilienhaus.
- 57 Prozent der Mietenden träumen davon, einmal Wohneigentum zu erwerben.
- Reihen- oder Doppelhäuser verlieren mit sieben Prozent stark an Boden.
- Vier von fünf Befragten sind der Ansicht, dass die Preise in den nächsten zwei Jahren weiter steigen werden.
- 54 Prozent der befragten Eigentümerschaft plant in den kommenden zwei Jahren Investitionen ins Eigenheim.
- Gestiegen sind geplante Ausgaben in Ladestationen fürs E-Auto und Batteriespeicher.

Quelle: www.helvetia.com/ch/web/de/privatkunden/ratgeber/wohnen-freizeit/wohntraumstudie-2023.html

UNTERNEHMENSBEITRAG

Digitales Bauen: Projekterfolg durch Allianzverträge?

Digitalisierung der Bauwirtschaft, Bauen mit BIM, zunehmende Komplexität bei Bauprojekten, Nachhaltigkeitserfordernisse und Fachkräftemangel fördern das Bedürfnis nach kooperativen Vertragsmodellen.

Planung und Realisierung komplexer Bauvorhaben erfolgen zunehmend durch digitale Modelle (BIM, VDC, Lean). Führt das Bedürfnis nach Steuerung, Simulation und Analyse mittels Digital Twin über den Lebenszyklus einer Immobilie sowie produktionsbezogenen, prozessgesteuerten und ressourceneffizienten Projektabwicklungen zum Durchbruch für kooperative Vertragsmodelle (Allianzverträge, IPD, IPA)?

KOOPERATION UND SYSTEMATISIERUNG

Digitales Bauen funktioniert teamorientiert-interdisziplinär und erfordert viel Koordination. Aufgaben verschieben sich, produzierende Handwerker sind schon in der Planung einzubeziehen. Das primäre Interesse am Projektergebnis soll über dem eigenen Nutzen stehen, was einen Kulturwandel bedingt.

Bis dato gibt es keinen rechtlichen Standard und keine vorherrschende BIM-Methode mit bewährten Vertragsmustern. Dokumente und Empfehlungen des SIA, der KBOB oder von Bauen digital Schweiz dienen lediglich der Orientierungshilfe. Die SIA 1001/11-Zusatzvereinbarung BIM ist nur eine Art Checkliste, teils mit Regulierungsvorschlägen. Das BIM-Merkblatt SIA 2051:2017 will eine gemeinsame Verständigungsgrundlage bei Anwendung der BIM-Methode schaffen. Bauen digital Schweiz hat im Januar 2022 ein BIM-Abwicklungsmodell erarbeitet, das eine formale BIM-Projekt-Abwicklung erläutert, und inzwischen wurde ein «Nationales Glossar zur Digitalisierung in der Bau- und Immobilienwirtschaft» zur einheitlichen Terminologie beim digitalen Bauen geschaffen, was laufend aktualisiert werden soll. Digitale Geschäftsmodelle und kulturelle Transformation fördern will auch der Ratgeber «Integrale Projektabwicklung - Positionspapier und Orientierungshilfe für Bestellende» (September 2022). Eine Light-Variante von IPD propagiert «The Branch» mit dem Arbeitspapier «Design-Build und Gesamtleistermodell» (November 2022).

INDIVIDUALINTERESSE ODER ALLIANZ?

Traditionell dominieren Zweiparteienverträge, die auf Interessengegensatz beruhen, indem jeder seine Interessen durchsetzen will. BIM und neue Technologien haben diese Kultur nicht grundlegend verändert. Geschäftsmodelle divergieren erheblich. Digitalisierung und Systematisierung allein führen nicht zur Interessenangleichung. Neue Vertragsmodelle sollen nun eine Interessengleichrichtung fördern, was Erfolg versprechend ist, wenn eine individuelle Zuweisung von Verantwortung, Haftung und Gewährleistung problematisch oder erschwert ist, dagegen kritisch erscheint, wenn bekannte Projektrisiken den Projektbeteiligten zugewiesen werden können.

Kooperative Vertragsgestaltung berücksichtigt gesellschaftliche sowie Nachhaltigkeitstrends, wobei nicht einer auf Kosten des andern gewinnen soll, sondern alle gemeinsam sollen gewinnen oder verlieren. Projektallianzen bedeuten gemeinsame Risikotragung statt Risikoallokation, mit gemeinschaftlicher Entscheidungsbefugnis «best for project». Grundsätzlich sind, Absicht und Grobfahrlässigkeit vorbehalten, untereinander umfassende Haftungsausschlüsse vorzusehen, Projektrisiken und Mängel sind gemeinsam zu tragen. Selbstkosten aller Beteiligten werden garantiert, alsdann gilt ein anreizbasiertes, erfolgsabhängiges Bonus-/Malus-Vergütungssystem. Einzelfalllösungen bleiben möglich, etwa der Ausschluss einzelner Risiken wie das Baugrundrisiko.

Mehrparteienverträge haben sich in der schweizerischen Bauwirtschaft bisher schwergetan, nicht zuletzt wegen drohender gemeinschaftlicher Haftung. Kooperative Modelle wurden eher auf Basis individueller Einzelverträge erörtert mit der Empfehlung, IPD-Grundsätze über zentrale Vertragsdokumente («General Conditions») für alle Projektbeteiligten vorzugeben. Diskutiert wurden auch ARGE-Verträge oder Projekt-Aktiengesellschaften.

Neueste Entwicklungen gehen nun weiter und konkretisieren sich. Bis 16. Oktober 2023 läuft eine Vernehmlassung des SIA zum Merkblatt «Planen und Bauen in Projektallianzen» (prSIA 2065:2023-07). Der SIA geht unter den Allianzpartnern nicht von einer einfachen Gesellschaft aus, sondern in Weiterentwicklung des traditionellen Austauschgedankens von einem werkvertragsähnlichen Innominatkontrakt. Alle Beteiligten sind frühzeitig einzubinden, Allianzverträge sind projektadäquat individuell auszuarbeiten und zu ergänzen. Das Merkblatt enthält Vertragsregulierungsvorschläge. Später soll eine SIA-Vertragsnorm entstehen. Es wird sich weisen, ob für komplexe Bauvorhaben den Projektallianzen die Zukunft gehört. Für andere Bauvorhaben dürften traditionelle Austauschverhältnisse vorherrschend bleiben.

ZUM AUTOR
Dr. Daniel Thaler
Fachanwalt SAV Bau- und Immobilienrecht
CAS HWZ Digital Real Estate
CAS HWZ Legal Tech
Partner der auf Immobilien, Miet- und Baurecht spezialisierten Anwaltskanzlei
TSCHUDI THALER Rechtsanwälte
Löwenstrasse 3 · 8001 Zürich
T: +41 (0) 44 455 99 55
E: office@ttlegal.ch
www.ttlegal.ch

TSCHUDI THALER
RECHTSANWÄLTE

UNTERNEHMENSBEITRAG

Berufskostenabzug trotz Pauschalspesen zulässig

Das Bundesgericht hat der Beschwerde eines Steuerpflichtigen stattgegeben, wonach der Berufskostenabzug bei gleichzeitigem Erhalt von Pauschalspesen von der Steuerbehörde nicht verwehrt werden darf.

WAS HAT DAS BUNDESGERICHT ENTSCHIEDEN?

Der Beschwerdeführer hat Wohnsitz im Kanton Tessin und dort seine persönliche Steuererklärung 2018 eingereicht. Die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers hat ihren Sitz im Kanton Zürich. Die Steuerbehörden des Kantons Zürich haben ein ihr von der Arbeitgeberin vorgelegtes Spesenreglement geprüft und ausdrücklich genehmigt.

In der Steuererklärung 2018 hatte der Beschwerdeführer sowohl die Pauschalspesen als auch den Berufskostenabzug geltend gemacht, was ihm von den Tessiner Steuerbehörden verwehrt wurde.

In seinem Urteil vom 24. Juli 2023 (9C_643/2022) hält das Bundesgericht fest, dass ein vom Sitzkanton genehmigtes Spesenreglement über die Ausrichtung von Pauschalspesen durch die anderen Kantone ohne zusätzliche Prüfung der ausgerichteten Beträge zu akzeptieren ist.

WAS BEDEUTET DIESES URTEIL FÜR DIE STEUERPFLICHTIGEN?

Bei Berufskosten handelt es sich um Ausgaben, welche für die Erzielung von Erwerbseinkünften des Steuerpflichtigen notwendig sind. Deshalb darf ein pauschaler Berufskostenabzug grundsätzlich nicht verwehrt werden. Effektiv geltend gemachte höhere Kosten müssen indessen durch entsprechende Belege nachgewiesen werden. Mit Pauschalspesen sollen demgegenüber primär Kleinauslagen für Repräsentation und Kundenakquise im Interesse des Arbeitgebers gedeckt werden. Folglich sind gemäss Auffassung des Bundesgerichts Berufskosten trotz Ausrichtung einer pauschalen Spesenentschädigung zum Abzug zuzulassen.

KÖNNEN DIE STEUERBEHÖRDEN EINES KANTONS AUSSERKANTONALE SPESENREGLEMENTE NEGIEREN?

Nein, die Behörden des Wohnsitzkantons haben mit anderen Kantonen geschlossene Vereinbarungen über Spesenreglemente zu akzeptieren.

MÜSSEN ARBEITNEHMER, DIE PAUSCHALSPESEN ERHALTEN, ETWAS UNTERNEHMEN?

In der persönlichen Steuererklärung können die Berufskosten zum Abzug gebracht werden, selbst wenn der Arbeitgeber im betreffenden Steuerjahr Pauschalspesen ausgerichtet hat. Falls die Steuerbehörden dies nicht akzeptieren, sollte gegen die Veranlagung Einsprache erhoben werden.

ZU DEN AUTOREN

Andrea Bätscher
Partnerin, eidg. dipl. Steuerexpertin, MLaw

René Schreiber
Partner, Rechtsanwalt und
eidg. dipl. Steuerexperte

Eversheds Sutherland AG
Stadelhoferstrasse 22 · 8001 Zürich
T: +41 (0)58 255 56 50
www.eversheds-sutherland.com

EVERSHEDS SUTHERLAND

ANZEIGE

Kompetenzen für den Wandel

AUSBILDUNGSINSTITUT PERSPECTIVA

Mediation | Coaching | Supervision
Gewaltfreie Kommunikation
Organisationsentwicklung | Moderation
SVEB Kursleitung | Kommunikation

Auberg 9 | 4051 Basel | www.perspectiva.ch

FSM FEDERATION SUISSE MEDIATION
Ausbildungspartner bso
EDUQUA
AdA FFA SVEB / FSEA SVBA / FSFE / FSFA SIGEB / CIFAS

UNTERNEHMENSBEITRAG

Gestaltungsmöglichkeiten nach revidiertem Erbrecht

Seit dem 1. Januar 2023 ist das revidierte Erbrecht in Kraft. Mit dem neuen Recht können Sie mittels Erbvertrag, Legat oder Testament über einen grösseren Teil Ihres Nachlasses als bislang frei verfügen.

Hauptpunkt der Revision ist die Erhöhung der Verfügungsfreiheit durch eine Verkleinerung der Pflichtteile (Mindestanteile am Erbe). Über den nicht-pflichtteilgeschützten Teil des Nachlasses können Sie per Testament, Legat oder Erbvertrag frei verfügen. Vorher standen Kindern drei Viertel des gesetzlichen Erbteils als Pflichtteil zu, nun noch die Hälfte. Der Pflichtteil der Eltern entfiel ganz. Jener des Ehepartners und eingetragenen Partners blieb unverändert. Neu kann ferner dem überlebenden Ehegatten die Hälfte des Nachlasses zu vollem Eigentum und die andere Hälfte (bisher ein Viertel) zur Nutzniessung zugewendet werden.

Wer seinen Nachlass nach seinen Wünschen regeln möchte, ist seit der Revision weniger stark durch Pflichtteile eingeschränkt. Man kann freier über das Vermögen verfügen, etwa durch Festlegung eines höheren Erbteils für den Ehepartner, den faktischen Lebenspartner oder die Kinder. Die reduzierten Pflichtteile erleichtern auch die Nachfolgeregelung bei Familienunternehmen, was sich positiv auf die Stabilität von Unternehmen auswirkt und Arbeitsplätze sichert.

Bestehende Testamente und Erbverträge bleiben unter dem neuen Erbrecht unverändert gültig. Deshalb ist es ratsam, darin getroffene Verfügungen im Hinblick auf das geänderte Recht zu überprüfen und allenfalls anzupassen. Etwa wenn ein Erbvertrag nach der Gesetzesrevision nicht mehr dem Willen des Erblassers oder der Erblasserin entspricht, insbesondere wenn beispielsweise der vertraglich vermerkte Pflichtteil der Kinder nur noch die Hälfte anstatt drei Viertel des Nachlasses beträgt und die Erbquoten deswegen unter Umständen angepasst werden müssen.

Gerne stehen wir Ihnen zur Überprüfung und Anpassung Ihrer Testamente, Legate und Erbverträge im obigen Sinn zur Verfügung sowie generell für die erbvertragliche Nachlassplanung und -gestaltung im Rahmen Ihrer persönlichen, familiären oder geschäftlichen Situation, einschliesslich steuerlicher Aspekte (z. B. erhebt der Kanton Schwyz weder eine Erbschafts- noch eine Schenkungssteuer).

ZUM AUTOR
Hanspeter Kümin
Rechtsanwalt LL.M.
KüminLegal AG
Bächergässli 25 · 8832 Wollerau
T: +41 (0)43 818 50 50
E: info@kueminlaw.ch
www.kueminlegal.ch

KüminLegal AG

UNTERNEHMENSBEITRAG

Neues Erbrecht – das ändert sich!

Mit dieser Reform, die seit dem 1. Januar 2023 gilt, haben Erblasser mehr Freiheiten in der Nachlassplanung. Was jetzt neu ist und wo Handlungsbedarf besteht.

Die felderspälti Rechtsanwälte AG ist eine auf Erbrecht und Immobilien spezialisierte Anwaltskanzlei am Stauffacher in Zürich. Die Fachanwälte für Erbrecht Andreas Felder und Felix Reichle betreuen ihre Klienten bei allen Fragen in den Bereichen Erben und Immobilien.

Das neue Erbrecht trat für alle Todesfälle ab dem 1. Januar 2023 in Kraft. Ein zentrales Anliegen der Revision ist die grössere Selbstbestimmung des Erblassers, wodurch sich neue Gestaltungsmöglichkeiten und eine grössere Flexibilität in der Nachlassplanung ergeben.

GRÖSSERER GESTALTUNGSFREIRAUM DURCH REDUKTION DER PFLICHTTEILE

Beim Pflichtteil spricht man von dem Teil des Nachlasses, der gewissen Erben wie Nachkommen und Ehegatten zwingend zusteht. Dieser Pflichtteil der Nachkommen beträgt neu nur noch die Hälfte des gesetzlichen Erbanspruchs – bisher waren es drei Viertel. Der Pflichtteil der Eltern entfällt ganz. Der Pflichtteil der Ehegatten beziehungsweise der eingetragenen Partner bleibt unverändert bei der Hälfte des gesetzlichen Erbanspruchs. Durch die Reduktion der Pflichtteile kann bei der Nachlassplanung neu mindestens über die Hälfte des Nachlasses frei verfügt werden.

PRÜFEN SIE IHRE LETZTWILLIGE VERFÜGUNG IN BEZUG AUFS NEUE ERBRECHT

BESCHRÄNKUNG DER SCHENKUNGSFREIHEIT NACH ABSCHLUSS EINES ERBVERTRAGES

Nach der bisherigen Rechtslage durften die Vertragsparteien eines Erbvertrages zu Lebzeiten grundsätzlich weiterhin frei über ihr Vermögen verfügen und Schenkungen vornehmen. Mit dem neuen Erbrecht wandelt sich die Schenkungsfreiheit zu einem faktischen Schenkungsverbot, da die Verfügungsfreiheit über das Vermögen nach Abschluss eines Erbvertrags eingeschränkt wird. Neu können letztwillige Verfügungen und lebzeitige Schenkungen (Ausnahme: Gelegenheitsgeschenke) grundsätzlich immer angefochten werden, wenn sie mit den Verpflichtungen aus einem Erbvertrag nicht vereinbar sind und im Erbvertrag nicht vorbehalten wurden.

Es ist zu empfehlen, die bestehenden letztwilligen Verfügungen zu überprüfen, ob diese auch unter dem neuen Erbrecht noch dem Willen der Verfügenden entsprechen. Da die Nachlassplanung stets an die jeweiligen Lebenssituation angepasst sein sollte, ist es empfehlenswert, in jeder neuen Lebensphase zu prüfen, ob die getroffenen Regelungen noch den eigenen Wünschen entsprechen – unabhängig von Gesetzesänderungen.

ZU DEN AUTOREN
Andreas Felder | Felix Reichle
Fachanwälte SAV Erbrecht
felderspälti Rechtsanwälte AG
T: +41 (0)44 297 19 19
E: felder@felderspaelti.ch
www.felderspaelti.ch

erben und immobilien felderspälti rechtsanwälte ag

UNTERNEHMENSBEITRAG – INTERVIEW

Die finanziellen Aspekte einer Scheidung

Eine Scheidung birgt einige Gefahren, wenn es um das Thema Finanzen geht. Douglas Hornung weiss Bescheid und zeigt die wichtigsten Punkte.

Eine Bestandsaufnahme mit Rechtsanwalt Douglas Hornung, Gründer und Moderator der Website www.onlinescheidung.ch, der Nummer eins der Online-Scheidungswebsites in der Schweiz.

Herr Hornung, wie viel kostet eine Scheidung in der Schweiz?

Eine einvernehmliche Scheidung kostet 550 Schweizer Franken mit www.onlinescheidung.ch, zuzüglich Gerichtsgebühren. Eine einvernehmliche Scheidung mit einem Anwalt kostet zwischen 3'000 und 6'000 Schweizer Franken, je nach Qualität des Anwalts und dem Ort, an dem er praktiziert. Ohne einvernehmliche Scheidung, können es bis zu Zehntausenden von Franken werden. Mit dem Ergebnis, dass die Kinder traumatisiert sind, manchmal für ihr ganzes Leben.

Welche Kriterien müssen erfüllt sein, damit eine Ehefrau nach der Scheidung eine Rente erhält?

Alles wird ausführlich beschrieben: Grundsätzlich keine Rente. Man spricht hier vom Clean Break Principle. Es besteht kein Anspruch auf Aufrechterhaltung des Lebensstandards, ausser in Sonderfällen bei einer langen Ehe, in der eine der beiden Eheleute praktisch nicht gearbeitet haben. Ausserdem kann von einer Mutter nicht verlangt werden, dass sie wieder eine Erwerbstätigkeit aufnimmt, wenn sie nicht bereits erwerbstätig ist und das Sorgerecht für ein Kind hat, das noch nicht eingeschult ist.

Ab der Einschulung des jüngsten Kindes wird davon ausgegangen, dass die Mutter zu mindestens 50 Prozent arbeiten kann, ab dem Eintritt in die Sekundarstufe zu 80 Prozent und ab dem Alter von 16 Jahren zu 100 Prozent. Bei abwechselndem Sorgerecht kann von jedem Elternteil erwartet werden, dass er oder sie unabhängig vom Alter des Kindes zu 50 Prozent arbeitet.

Was ist mit den Renten eines Vaters oder einer Mutter für die Kinder?

Das hängt davon ab, wer das Sorgerecht innehat. Wenn das Sorgerecht einem Elternteil zugesprochen wird – der andere hat dann ein Besuchsrecht –, ist bei einem Kind mit etwa 17 Prozent des Nettoeinkommens des nicht sorgeberechtigten Elternteils zu rechnen, bei zwei Kindern mit 27 Prozent und bei drei Kindern mit 33 Prozent. Bei streitigen Scheidungen verwenden die Gerichte keine Prozentsätze, sondern eine relativ komplexe Methode, die in den meisten Fällen zu ähnlichen Ergebnissen kommt. Wenn das Sorgerecht abwechselnd und ausgeglichen ist, werden diese Prozentsätze auf die Differenz der beiden Einkommen angewandt.

Was ist mit der Aufteilung des BVG?

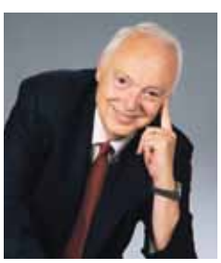
Das ist Gesetz: Bei wesentlichen Unterschieden zwischen den während der Ehe angesparten Vorsorgeguthaben schreibt das Gesetz einen Ausgleich vor, es sei denn, alle Eheleute verfügen nach der Scheidung über eine «angemessene» Vorsorge. Alle Einzelheiten sind auf der Website zu finden.

Schwierig, wenn man eine Immobilie teilen muss.

Nicht wirklich. Die Website gibt alle Details kostenlos an. Die Eheleute können vereinbaren, nach der Scheidung Miteigentümer der Immobilie zu bleiben, und für solche Fälle bietet die Website eine spezielle Vereinbarung für nur 350 Schweizer Franken zusätzlich an.

Weitere Optionen sind der Verkauf der Immobilie oder dass einer den Anteil des anderen übernimmt.

Weitere Informationen unter:
onlinescheidung.ch



IM INTERVIEW
Douglas Hornung
Gründer CDR divorce.ch Sàrl
E: info@onlinescheidung.ch
www.divorce.ch

ONLINE scheidung.ch