

report

no. 1 2022 newsletter raggenbass rechtsanwälte

Amriswil / Kreuzlingen,
Januar 2022

Geschätzte Damen und Herren

Wir hoffen, Sie sind gut ins 2022 gekommen und können trotz dieser herausfordernden Zeit mit Zuversicht auf das neue Jahr blicken. Für 2022 wünschen wir Ihnen viel Erfolg und gutes Gelingen und freuen uns, Ihnen auch in diesem Jahr eine persönliche und spezialisierte Beratung anbieten zu dürfen, welche auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt ist. Für die vertrauensvolle Zusammenarbeit danken wir Ihnen herzlich.

Nun wünschen wir Ihnen viel Freude mit unserer Lektüre, die zeitrelevante Themen aufgreift und unter anderem aufzeigt, welche Fragen in der Regelung Ihrer Firmennachfolge auftreten und zu beantworten sind, welche Vorteile im Privatversicherungsrecht mit den aufkommenden Neuerungen in Kraft treten und was es bei Geschäftsreisen in Zeiten von COVID-19 zu berücksichtigen gilt.

Ihre Raggenbass Rechtsanwälte



Fabienne Brandenberger



Anna-Lea Brunnschweiler



Andreas Burkhard



Daniel Christen



Thomas Dufner



Angelo Fedi



Vreni Germann



Fabienne Hug



Claudia Keller



Roland Keller



Clemens Kühne



Felix Müller



Raphael Pironato



Silke Popken



Hansueli Raggenbass



Sonja Rütimann



Beda Stähelin



Lars-Olaf Timmermann



Georg Wenglorz

Denken Sie an die Nachfolge Ihres Unternehmens?



Clemens Kühne
Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt



Roland Keller
Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt



Vreni Germann
LL.M., Eidg. dipl. Steuerexpertin

Wenn Sie sich durch die Titelfrage angesprochen fühlen, haben Sie für die Nachfolge Ihres Unternehmens bereits einen wichtigen Schritt gemacht. In Ihrem herausfordernden, verantwortungsvollen und hektischen Job bleibt Ihnen wenig Zeit, sich zusätzlich aktiv um die Unternehmensnachfolge zu kümmern. Vielleicht kommt hinzu, dass Sie die Planung der Übergabe Ihres Unternehmens in andere Hände aus emotionalen Gründen lieber noch etwas hinausschieben wollen. Vielleicht halten personelle oder finanzielle Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge Sie noch davon ab, diesen Prozess aktiv anzugehen oder weiterzuführen. Unabhängig davon, an welchem Punkt Sie bei der Planung der Nachfolge Ihres Unternehmens stehen, es lohnt sich, diese frühzeitig in Angriff zu nehmen. Stellen Sie sich folgende Fragen und besprechen Sie diese allenfalls mit Ihnen vertrauten Personen:

Ist Ihr Unternehmen fit für die Nachfolge?

Zusammensetzung des Teams; Sicherstellung der Übertragung Ihres Know-hows auf das Nachfolgeteam; Marktpositionierung; Investitionsbedarf; Prüfung und Bereinigung Aktionariat; gesellschaftsrechtlicher Umstrukturierungsbedarf.

Welche Personen müssen in den Nachfolgeprozess integriert werden, weil sie direkt betroffen sind?

Nachfolgeteam (intern, extern, Familie); ehe-/erbrechtliche Planung, sofern Familienmitglieder vom Nachfolgeprozess betroffen sind; Kunden; Lieferanten; Berater; Banken etc.

Welche persönlichen Erwartungen und Ziele haben Sie an die bzw. im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge?

Definieren Sie die Werte, die Ihr Unternehmen auszeichnet; äussern Sie, was Sie vom Unternehmen in Zukunft erwarten; adressieren Sie Ihre Vorstellungen und Wünsche in persönlicher, finanzieller und organisatorischer Hinsicht.

Wie wollen Sie die Nachfolge strukturieren?

Verkauf an Dritte (Mitbewerber, Kunde, Lieferant, Investoren-Organisation); Verkauf an bestehendes oder künftiges Management; familieninterne Nachfolge.

Wenn Sie sich mit diesen Fragen sorgfältig auseinandergesetzt haben, sind Sie für die kommenden Gespräche mit Ihrer Nachfolgerin, Ihrem Nachfolger oder dem Nachfolgeteam gut vorbereitet. Führen Sie diese Gespräche von Beginn an ehrlich und offen, denn eine Unternehmensnachfolge wird nur dann erfolgreich sein, wenn die vom Nachfolgeprozess direkt betroffenen Personen die Nachfolgelösung mittragen. Beachten Sie, dass eine sorgfältige Ausarbeitung der für die Umsetzung der von Ihnen gewählten Nachfolgelösung erforderlichen Abklärungen, Verträge und Gesellschaftsdokumente einiges an Zeit beanspruchen wird. Eine allfällige Prüfung Ihres Unternehmens durch die Nachfolger (sog. Due Diligence) und die Durchführung von im Rahmen einer Due Diligence als erforderlich identifizierten Reorganisationshandlungen können mehrere Wochen dauern. Gleiches gilt für die steuerlichen Abklärungen durch ein sog. Steuerruling, die gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierungen sowie die Ausarbeitung der Transaktionsverträge (Kaufvertrag inkl. Anhänge, Finanzierungsverträge inkl. Sicherungsverträge, Ehe-/Erbvertrag, etc.) und deren Vollzug. Erlauben Sie uns, die Titelfrage nun als Bitte zu formulieren: Denken Sie (frühzeitig) an die Nachfolge Ihres Unternehmens. Wir unterstützen Sie dabei sehr gerne.

Neues aus dem Privatversicherungsrecht



Fabienne Brandenberger
lic. iur., Rechtsanwältin
Sozialversicherungs-Fachfrau,
MLP-HSG



Anna-Lea Brunnschweiler
MLaw, Rechtsanwältin

Am 1. Januar 2022 treten im Versicherungsvertragsgesetz Änderungen in Kraft, welche für die Versicherten wesentliche Verbesserungen mit sich bringen. Die wichtigsten Neuerungen sind die Folgenden:

1. Einführung eines Widerrufsrechts von 14 Tagen

Wer einen Versicherungsvertrag beantragt oder angenommen hat, kann neu innert 14 Tagen ohne Verpflichtung vom Vertrag zurücktreten. Wenn Sie somit die abgeschlossene Hausratversicherung nun doch nicht wollen, können Sie dies der Versicherung innert 14 Tagen mitteilen.

2. Verlängerung der Verjährungsfrist von 2 auf 5 Jahre

Bis anhin mussten Sie zum Beispiel den Bruch einer Glasscheibe innert zwei Jahren nach dem Schadenereignis mit der Versicherung erledigen oder Sie mussten die Verjährungsfrist zum Beispiel mit einer Betreibung unterbrechen. Wurden diese zwei Jahre verpasst, konnte die Versicherung Verjährung geltend machen und musste nicht mehr leisten. Neu beträgt diese Frist 5 Jahre. Eine Ausnahme besteht bei der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung (weiterhin 2 Jahre). Es ist davon auszugehen, dass diese neue Frist nur auf Ansprüche aus ab dem 1. Januar 2022 abgeschlossenen Verträgen anwendbar ist.

3. Direktes Forderungsrecht für alle Haftpflichtversicherungen

Wurden Sie von einer anderen Person geschädigt, können Sie neu sämtliche Ansprüche direkt bei der Haftpflichtversicherung der schädigenden Person geltend machen. Bis jetzt konnte man dies insbesondere aus der Motorfahrzeugversicherung, indem die Versicherung des Schädigers den Schaden der Geschädigten direkt bezahlte. Neu kann auch der Glasbruch, der vom fussballspielenden Nachbarn verursacht wurde, direkt mit der Haftpflichtversicherung des Nachbarn abgewickelt werden.

4. Ordentliches Kündigungsrecht

Neu können alle Versicherungsverträge mit einer Laufzeit von mehr als drei Jahren auf das Ende des dritten Jahres oder jedes darauffolgenden Jahres unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten sowohl vom Versicherten als auch von der Versicherung beendet werden. Damit werden zukünftig sog. «Knebelverträge» verhindert. Ausnahmen gibt es bei Lebensversicherungen, welche schon nach Ablauf von 1 Jahr gekündigt werden können und bei Zusatzversicherungen zur sozialen Krankenversicherung, welche nur von den Versicherten gekündigt werden können.

5. Elektronischer Geschäftsverkehr

Das neue Gesetz erlaubt den elektronischen Geschäftsverkehr über sämtliche Prozesse. So können Sie Ihre Kündigung des Versicherungsvertrages in elektronischer Textform mitteilen, zum Beispiel per E-Mail oder SMS. Eine eigenhändige Unterschrift ist somit nicht mehr notwendig.

Geschäftsreisen in Zeiten von COVID-19



Raphael Pironato
lic. iur. HSG, Rechtsanwalt
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

COVID-19 stellt Arbeitgeber vor vielfältige Herausforderungen. Am einfachsten wäre es für Arbeitgeber, eine umfassende Impfung vorzuschreiben oder mindestens zu erfahren, wer von den Arbeitnehmern geimpft ist. Der Arbeitgeber möchte namentlich mit Blick auf geschäftliche Reisen über diese Information verfügen, um Personaleinsätze besser planen und zudem verhindern zu können, dass Arbeitnehmende vor der Arbeitsaufnahme zuerst in Quarantäne müssen.

Sind Sie geimpft?

In der Schweiz wird ein Impfzwang nur in Ausnahmefällen als zulässig erachtet, beispielsweise wenn Arbeitnehmende im Gesundheitsbereich mit besonders verletzlichen Personen zu tun haben. Eine anstehende Geschäftsreise erlaubt dabei einem Arbeitgeber aber nicht, die Impfung durchzusetzen. Der Arbeitgeber wird jedoch vor Antritt der Reise wissen wollen, wie der Impfstatus seines Angestellten ist. Dabei ist zu beachten, dass dies nur zulässig ist, wenn die Impfung tatsächlich Einfluss auf das Arbeitsverhältnis haben kann, wie erwähnt im Gesundheitswesen oder bei generell oft ausserhalb der Schweiz tätigen Personen. Diesfalls dürfte die Forderung nach einem Impfnachweis und ein entsprechender Eintrag in der Personalakte zulässig sein. Ist indes bekannt, dass ein Zielland nur geimpfte Personen einreisen lässt, muss die Frage nach dem Impfstatus bestimmt zulässig sein.

Ihr Zertifikat, bitte!

Arbeitgebern ist es seit Mitte September gestattet, das Zertifikat bei ihren Arbeitnehmenden zu kontrollieren, soweit dies für die Festlegung von adäquaten Schutzmassnahmen oder für die Umsetzung eines Testkonzepts erforderlich ist. Somit darf der Arbeitgeber erheben, wer ein Zertifikat hat und wer nicht, insbesondere um Zutrittslimiten und Regeln für eine Maskentrapflicht zu definieren. Er kann aber auch von allen Arbeitnehmenden ein Zertifikat verlangen. In diesem Fall müssen sich Personen ausserhalb 2G testen lassen, wobei der Arbeitgeber die Kosten dafür zu tragen hat.

Weil das Zertifikat lediglich im Zusammenhang mit Schutzmassnahmen oder einem Testkonzept verwendet werden darf, ist es zweifelhaft, ob der Arbeitgeber dieses einsetzen darf, um feststellen zu können, wen er bei zu erwartenden Einschränkungen ins Ausland schicken will. Meiner Ansicht nach dürfte dies tatsächlich zulässig sein.

Lohnanspruch während Quarantäne

Es gilt der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn. Ist der Arbeitgeber aber dafür verantwortlich, weil beispielsweise die Bestimmungen im Zielland eine generelle Quarantäne vorsehen oder der Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers trotz fehlender Impfung oder ohne erforderliches Zertifikat entsandt wurde, hat dieser den Lohn weiterhin zu bezahlen. Gegenteilig verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber hinsichtlich Impfung oder Genesung bewusst unwahre Angaben gemacht hat und er deshalb einem die Voraussetzungen erfüllenden Kollegen vorgezogen wurde.