



Revisionen,
Restaurationen und
Unterhalt von
alten und neuen
Fahrzeugen



www.leirer.ch



Sportgarage Leirer AG



CH-9063 Stein
Tel. 071 368 50 30

CH-9016 St.Gallen
Tel. 071 250 09 01



Soziale Medien – Wie schütze ich mich richtig?

Die meisten Menschen nutzen soziale Medien, um mit ihren Mitmenschen auf der ganzen Welt in Kontakt zu treten. Dennoch lauert bei deren Nutzung eine Vielzahl von Gefahren. Und trotz aller Vorsicht kann es zu unerwünschten Vorkommnissen kommen. Daher ist es wichtig zu wissen, welche Möglichkeiten bestehen, um sich zu schützen.

Soziale Medien haben sich zu einem weltweiten Trend entwickelt, der vor fast niemandem haltmacht. Heute verfügen mehr als 3.41 Millionen Schweizerinnen und Schweizer über ein Profil bei Facebook. Fast jeder hat auch schon von Twitter gehört, auch wenn man selbst darüber noch nichts veröffentlicht hat, und viele, die regelmässig SMS schreiben, nutzen auch WhatsApp. Es ist denkbar einfach, sich bei sozialen Netzwerken anzumelden, um mit Freunden und Bekannten in Kontakt treten zu können. Man teilt Bilder und Kommentare, ist sich aber der damit verbundenen möglichen Konsequenzen kaum bewusst.

Die meisten denken einfach nicht darüber nach, dass sämtliche auf sozialen Medien veröffentlichten Informationen vom Betreiber in der Regel ebenso genutzt werden können wie von den Freunden, mit denen man verbunden ist. Zwar kann man bei vielen sozialen Netzwerken seine Privatsphäreneinstellungen so konfigurieren, dass so gut wie keine Informationen über einen an die Öffentlichkeit gelangen. Die wenigsten Nutzer bedienen sich allerdings dieser Möglichkeiten. Hinzu kommt, dass die Betreiber von sozialen Netzwerken ihre Geschäftsbedingungen regelmässig ändern und im Zuge der geänderten Geschäftsbedingungen oft auch

die Privatsphäreneinstellungen geändert werden, sodass Informationen, die vormals nur einem bestimmten Nutzerkreis zugänglich waren, auf einmal öffentlich zugänglich sind.

Auch wenn sich unser Leben durch das Internet und die sozialen Medien stark verändert hat und jedermann die Möglichkeit besitzt, viele seiner Lebensbereiche öffentlich darzustellen, stellt das Internet keinen rechtsfreien Raum dar. Vielmehr sind sämtliche gesetzlichen Bestimmungen auch auf den Online-Bereich anwendbar.

Informationen, die vormals nur einem bestimmten Nutzerkreis zugänglich waren, sind auf einmal öffentlich zugänglich.

Wie im täglichen Leben auch, passiert es, dass Nutzer auf einem sozialen Netzwerk wie Facebook aneinandergeraten und mit unangemessenen Beiträgen reagieren. Beschimpfungen, Verleumdungen oder üble Nachreden sind aber

in sozialen Medien ebenso rechtswidrig wie in der nicht-digitalen Welt auch. Die Konsequenzen sind aber mitunter gravierender, da die Taten im Internet in der Regel schriftlich auf den Servern der Betreiber festgehalten werden und somit jederzeit beweisbar sind. Selbst wenn man die Beiträge nachträglich noch löscht, werden sie oft nicht wirklich gelöscht, sondern nur nicht mehr angezeigt. In vielen Fällen behalten die Betreiber diese Daten weiterhin.

Ähnlich verhält es sich mit den eigenen Profilinformationen. Wenn man sein Profil bei einem Betreiber löscht, so wird es oft nur deaktiviert. Die bereits übermittelten und gespeicherten Daten werden nicht automatisch von den Servern gelöscht.

Das Recht, Auskunft über die eigenen Daten zu verlangen – und zu erhalten

Von den meisten Risiken haben die Nutzer schon einmal gehört und sie sind auf die eine oder andere Weise bekannt. Sehr oft wird von offizieller Stelle zur Vorsicht bei der Nutzung des Internets und insbesondere sozialer Medien gemahnt. Allerdings ist den meisten nicht

bekannt, welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen, um sich gegen unerwünschte Vorkommnisse auf sozialen Medien zu wehren.

Unser Rechtssystem stellt hierfür in der Schweiz und auch international über die Datenschutzregelungen wichtige Instrumente zur Verfügung. Um überhaupt erst einmal nachvollziehen zu können, welche Daten einzelne Unternehmen über einen sammeln und was für Informationen über einen in einem sozialen Netzwerk kursieren, stellt die Datenschutzgesetzgebung das Auskunftsrecht zur Verfügung. Jedermann hat das Recht, Auskunft darüber zu verlangen, ob ein Unternehmen Daten über einen bearbeitet und welche Daten dieses gesammelt hat. Hierzu kann ein einfaches Auskunftsbegehren an das jeweilige Unternehmen gestellt werden, mit welchem dieses aufgefördert wird, eine Kopie sämtlicher Daten, die über einen selbst bei dem Unternehmen gespeichert sind, herauszugeben.¹ Weiss man aufgrund der erteilten Auskunft, welche Daten über einen gesammelt wurden, kann man in einem zweiten Schritt die Löschung der Daten verlangen, solange das Unternehmen nicht nachweisen kann, dass es dennoch berechtigt ist, die Daten zu bearbeiten. Dies gilt sowohl für Unternehmen in der Schweiz als auch im Ausland, wenn diese ein angemessenes Datenschutzniveau gewährleisten oder wenn die ausländische Gesetzgebung dieses vorsieht. Dies ist in der EU der Fall. Mit den USA hat die Schweiz ebenfalls einen Staatsvertrag geschlossen, der für einen Teil der international agierenden grossen Unternehmen ebenfalls gilt.

Konnten auf diese Weise unliebsame Daten über einen selbst gelöscht werden, so sind diese unter Umständen noch auf Suchmaschinen wie Google auffindbar. Während im wirklichen Leben uner-

wünschte Ereignisse mit der Zeit in Vergessenheit geraten, verschwinden solche Informationen im Internet nur, wenn diese gelöscht werden. Seit Mai 2014 besteht auch gegenüber Suchmaschinen ein so genanntes Recht auf Vergessen. Sie als Nutzer können beispielsweise von Google fordern, dass bestimmte Sie betreffende Inhalte in den Suchergebnissen von Google nicht mehr angezeigt werden. Google stellt hierzu auf seiner Website ein Formular zur Verfügung, über welches die Entfernung eines Suchergebnisses beantragt werden kann.²

Von Rechtssystemen gegen Informationen von Dritten über einen selbst...

Doch es können auch Informationen von Dritten über einen selbst in sozialen Medien auftauchen, ohne dass man diese selbst eingestellt hat. In harmloseren Fällen werden einfach Bilder über einen selbst auf das soziale Netzwerk geladen. In schlimmeren Fällen wird man angefeindet oder bedrängt. Auch für solche Fälle stellt unser Rechtssystem verschiedene Instrumente bereit, um sich zu wehren.

Informationen und insbesondere Bilder, die ohne Zustimmung der betroffenen Person in sozialen Medien veröffentlicht werden, können deren Persönlichkeitsrechte verletzen. Dies gilt insbesondere, wenn es sich um Bilder handelt, welche die betroffene Person in einer kompromittierenden Situation zeigen. In einem solchen Fall kann der Betroffene gegen diejenige Person vorgehen, welche diese Informationen in ein soziales Netzwerk eingestellt hat oder einzustellen droht. So kann insbesondere verlangt werden, eine drohende Persönlichkeitsverletzung zu verbieten bzw. eine bestehende Verletzung zu beseitigen. Zudem kann verlangt werden, dass eine

¹ Auf der Webseite des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten können entsprechende Musterbriefe für das Auskunfts- und Löschungsbegehren heruntergeladen werden.

² Das Formular befindet sich unter: https://support.google.com/legal/contact/ir_eudpa?product=websearch&hl=de.

Seit Mai 2014 besteht auch gegenüber Suchmaschinen ein sogenanntes Recht auf Vergessen.

Beschimpfungen, Verleumdungen oder üble Nachreden sind in sozialen Medien ebenso rechtswidrig wie in der nicht-digitalen Welt auch.

Berichtigung Dritten mitgeteilt oder veröffentlicht wird und es können unter gewissen Umständen Schadenersatz und Genugtuung verlangt werden.

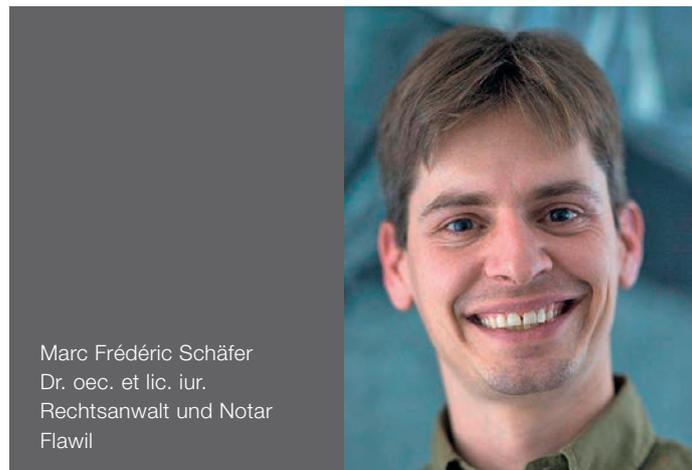
Handelt es sich um schwerwiegendere und wiederholte Anfeindungen, die in sozialen Medien über Publikationen, wie auf Facebook, oder in bilateraler Kommunikation, wie über Kommunikationsdienste wie WhatsApp, stattfinden, wie namentlich Drohungen oder Nachstellungen, so kann der Person untersagt werden, elektronisch oder auf andere Weise Kontakt aufzunehmen oder Sie anderweitig zu belästigen. Da solche Massnahmen auch für die verletzte Person einen Einschnitt in deren Freiheitsrechte darstellen, muss es sich um schwerwiegende und wiederholte Fälle handeln. In den meisten Fällen kann man solchen Problemen allerdings durch weniger einschneidende Massnahmen begegnen. Hierzu gehört in erster Linie die Sperrung der betroffenen Person zur Kontaktaufnahme, was bei den meisten sozialen Medien zum Standardrepertoire der Funktionalitäten gehört. Zudem bieten die meisten sozialen Medien die Möglichkeit an, unerwünschtes Verhalten zu melden, was zur Folge haben kann, dass das Benutzerkonto der verletzenden Person gesperrt wird.

...bis zum Weg der Strafanzeige

Wird hingegen in einzelnen Beiträgen eine schwerwiegende Persönlichkeitsverletzung begangen, indem jemand verleumdet oder jemandem übel nachgeredet wird, steht der Weg einer Strafanzeige offen. Von einer üblen Nachrede spricht man, wenn jemand wahrheitswidrig eines unehrenhaften Verhaltens oder anderer Tatsachen, die seinen Ruf schädigen können, beschuldigt oder verdächtigt wird oder wenn solche Beschuldigungen oder Verdächtigungen weiter-

verbreitet werden. Hierzu kann es kommen, wenn in sozialen Medien Gerüchte verbreitet werden, die geeignet sind, der betroffenen Person Schaden zuzufügen und auch inhaltlich falsch sind. Im strafrechtlichen Sinne schwerwiegender ist dies, wenn solche Informationen wider besseren Wissens verbreitet werden. Aber auch der Angriff auf die Ehre über soziale Medien, indem andere Teilnehmer beschimpft werden, können strafrechtlich geahndet werden. Obwohl solche Handlungen ausserhalb sozialer Medien ebenfalls strafbar sind, wirken sie auf sozialen Medien wie Facebook oft noch bedeutend schwerwiegender als im privaten Umfeld, da sie quasi im Internet veröffentlicht und so in der Regel einem viel breiteren Nutzerkreis zugänglich gemacht werden.

Eine ganz andere Kategorie Gefahren, die auf sozialen Medien lauern, liegt darin, dass eine unberechtigte Person Zugriff zum eigenen Konto erhält und dieses dann missbraucht oder sich der Identität einer anderen Person bei der Erstellung eines Benutzerkontos bedient und auf diese Weise unter einer falschen Identität in Erscheinung tritt. Hierzu kann es kommen, wenn man beispielsweise im Urlaub in der Hotellobby einen Computer nutzt und vergisst, sich abzumelden, so dass der nachfolgende Nutzer Zugriff auf das Profil erhält und dieses missbrauchen kann. Bemerkt man eine solche Verhaltensweise, ist es wichtig, schnell zu reagieren und zu versuchen, die Kontrolle über sein Profil wieder zu erlangen. Zudem sollte so schnell wie möglich das Passwort geändert werden, um Dritte vom Zugriff abzuhalten. Wichtig ist auch, alle seine Kontakte zu informieren, wenn man einen Missbrauch feststellt, damit diesen kein Schaden entsteht. In rechtlicher Hinsicht kann sich in einem solchen Fall eine Strafanzeige anbieten, weil die Drittpersonen unbefugt in ein Datenverarbeitungssystem



Marc Frédéric Schäfer
Dr. oec. et lic. iur.
Rechtsanwalt und Notar
Flawil

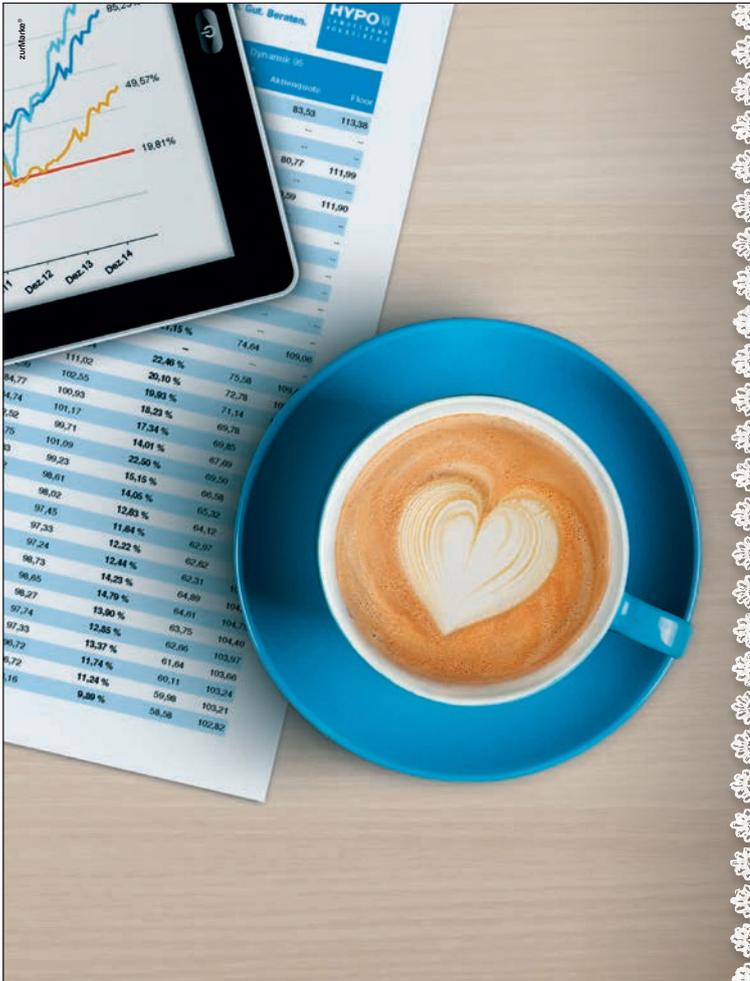
eingedrungen sind. Aber auch in dem Fall, wenn sich eine Person anmassiert, den Namen von jemand anderem zu gebrauchen, kann dies gerichtlich untersagt werden, wenn die betroffene Person hierdurch beeinträchtigt wird.

Wie sich gezeigt hat, bietet unser Rechtssystem vielfältige Möglichkeiten, sich gegen Missbräuche in sozialen Medien zur Wehr zu setzen.

Dennoch ist es wichtig, sich der Gefahren und möglicher Probleme bei der Nutzung sozialer Netzwerke stets bewusst zu sein, damit es gar nicht erst zu Problemen kommt. Denn auch beim Gebrauch neuer Medien ist Vorsicht die Mutter der Porzellankiste. ■

Informationen und insbesondere Bilder, die ohne Zustimmung der betroffenen Person in sozialen Medien veröffentlicht werden, können deren Persönlichkeitsrechte verletzen.

Wird in einzelnen Beiträgen eine schwerwiegende Persönlichkeitsverletzung begangen, indem jemand verleumdet oder jemandem übel nachgeredet wird, steht der Weg einer Strafanzeige offen.



Leidenschaftlich. Gut. Beraten.

Wir verbinden Schweizer Private Banking mit Vorarlberger Herzlichkeit

Mit einem herzlichen Grüß Gott heissen wir Sie zu unserem Private Banking an der Bankgasse 1 in St. Gallen willkommen.

Setzen Sie auf Ihren persönlichen Ansprechpartner, der Ihr Vermögen individuell und nach Ihren Bedürfnissen plant. Bereits ab einem Anlagebetrag von CHF 100'000.- erhalten Sie vollumfängliche Private Banking-Leistungen – ganz in der Tradition der österreichischen Servicequalität.



Vorarlberger Landes- und Hypothekbank
 Aktiengesellschaft Bregenz, Zweigniederlassung St. Gallen
 Bankgasse 1, Postfach 64, CH-9004 St. Gallen
 Tel. +41 71 228 85 00, Fax +41 71 228 85 19
www.hypobank.ch



Nehmen Sie Platz. Ihre Hypo Vorarlberg

EINFACH EINZIGARTIG

**JETZT
PROBEFAHREN**

INFINITI CENTER ST. GALLEN
 Rorschacherstrasse 284
 9016 St. Gallen
 071 282 10 11
info@infiniti-stgallen.ch

Abgebildetes Modell: Infiniti Q50S Hybrid. Offizielle Kraftstoffverbrauchswerte des Infiniti Q50S Hybrid: kombiniert 6,2l/100 km. CO₂-Emissionen 144 g/km. Energieeffizienzklasse: D. Mittelwert CO₂-Emissionen aller in der Schweiz angebotenen Fahrzeugmodelle: 144 g/km. Die tatsächlichen Werte können je nach Fahrweise, Strassenzustand oder ähnlichem variieren. Preis Basismodell Q50S Hybrid: CHF 47'950.-

Abgebildetes Modell: Infiniti QX70S 3.0d. Offizielle Kraftstoffverbrauchswerte des Infiniti QX70S 3.0d: kombiniert 8,6l/100 km. CO₂-Emissionen 144 g/km. Energieeffizienzklasse: G. Mittelwert CO₂-Emissionen aller in der Schweiz angebotenen Fahrzeugmodelle: 144 g/km. Die tatsächlichen Werte können je nach Fahrweise, Strassenzustand oder ähnlichem variieren. Preis Basismodell QX70S 3.0d: CHF 71'300.-



Arbeiten über das ordentliche Pensionsalter hinaus? Was muss ich beachten?

Sie erreichen bald das ordentliche Pensionsalter und möchten auch nachher für einen Arbeitgeber tätig sein? Informieren Sie sich frühzeitig über die rechtlichen Konsequenzen!

Nicht nur eine frühzeitige Pensionierung ist möglich, die Pensionierung kann auch aufgeschoben werden. Es lohnt sich, bei einem über das ordentliche Rentenalter hinaus bestehenden Arbeitsverhältnis, sich frühzeitig über die Folgen eines Aufschubs der Pensionierung zu informieren. Dabei geht es nicht nur um die Festlegung des Zeitpunktes zum Bezug der AHV-Altersrente. Welche weiteren rechtlichen Folgen nicht ausser Acht gelassen werden sollten, wird Ihnen nachfolgend in einem kurzen Überblick dargelegt.

A. Zivilrecht

Wird mein Arbeitsvertrag bei Erreichen des ordentlichen Pensionsalters beendet?

Grundsätzlich wird ein Arbeitsvertrag bei Erreichen des ordentlichen Pensionsalters nicht automatisch beendet. Das bedeutet, dass zur Beendigung eines Arbeitsvertrages eine Kündigung notwendig

ist. Es sei denn, dass der Einzelarbeitsvertrag, ein Reglement oder ein anwendbarer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt des Erreichens des ordentlichen Rentenalters festsetzt und in so einem Fall keine Kündigung notwendig ist.

Hat ein Arbeitgeber gegenüber Angestellten, welche das 64. bzw. 65. Altersjahr vollendet haben, spezielle (Schutz-) Vorschriften zu beachten?

Zur Beantwortung dieser Frage sind die jeweiligen Einzelarbeitsverträge, Reglemente und anwendbaren GAVs zu prüfen. Spezielle Vorschriften könnten darin enthalten sein. Dem Ar-

beitsgesetz und den dazugehörigen Verordnungen können keine speziellen (Schutz-) Vorschriften für Personen, welche über das ordentliche Pensionsalter hinaus angestellt sind, entnommen werden. Damit gibt es keine allgemeingültigen Schutzvorschriften. Massgebend sind damit der Einzelarbeitsvertrag, Reglemente und GAVs.

B. AHV-Rente

Ab wann habe ich Anspruch auf die AHV-Altersrente?

Gemäss Art. 21 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) haben Frauen ab Vollendung des 64. Altersjahres und Männer ab Vollendung des 65. Altersjahres Anspruch auf eine Altersrente (ordentliches Rentenalter). Das 64. bzw. 65. Altersjahr ist am Tage des jeweiligen 64. bzw. 65. Geburtstages vollendet. Der Anspruch auf Auszahlung der Altersrente entsteht am ersten Tag des Monats, welcher der Vollendung des 64. bzw. 65. Altersjahres folgt (Beispiel: Anspruch ab 1.11.2015, wenn Marias¹ 64. Geburtstag am 10.10.2015 ist; Anspruch ab 1.8.2015, wenn Peters² 65. Geburtstag am 20.7.2015 ist)³.

Damit der Bezug der AHV-Rente aufgeschoben wird, muss ein Gesuch bei der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden.

Kann ich den Bezug der AHV-Altersrente auch später, d.h. nach meinem 64. bzw. 65. Geburtstag, beziehen? Was hätte ich dabei zu beachten?

Ein späterer Bezug der Altersrente ist möglich, wird jedoch durch ein über das ordentliche Rentenalter fortdauerndes Arbeitsverhältnis nicht automatisch ausgelöst. Sollte sich ein Angestellter für einen Aufschub der Pensionierung entschieden haben, hat er spätestens innert eines Jahres nach Vollendung des 64. bzw. 65. Altersjahres ein schriftliches Gesuch an die

zuständige Ausgleichskasse zu stellen⁴. Wird ein solches nicht innert Frist eingereicht, oder werden bereits vorgängig ausgerichtete Rentenleistungen unwidersprochen entgegengenommen, ist ein Aufschub nicht (mehr) möglich.⁵

Der Aufschub muss für mindestens ein Jahr und kann längstens für fünf Jahre beantragt werden⁶.

Ausgeschlossen ist der Aufschub, wenn die Altersrente eine Invalidenrente ablöst, wenn zur Altersrente eine Hilfslosenentschädigung gewährt wird oder wenn freiwillig Versicherte eine Fürsorgeleistung gemäss Artikel 92 AHVG oder Artikel 76 IVG bis zur Zurücklegung der Altersgrenze gemäss Artikel 21 Absätze 1 und 2 AHVG bezogen haben.⁷

Könnte ich nur einen Teil der AHV-Rente ab Erreichen des ordentlichen Rentenalters beziehen und den Bezug des anderen Teils zeitlich aufschieben?

Lediglich der Aufschub der ganzen Rente ist möglich, d.h. ein Teilbezug der AHV-Altersrente im Sinne einer Teilpensionierung ist nicht möglich. Würde das Pensum beim bisherigen Arbeitgeber nach dem ordentlichen Rentenalter reduziert, könnte der Angestellte somit nicht bereits einen Teil der Altersrente beziehen und den Bezug des anderen Teils auf einen späteren Zeitpunkt aufschieben.

Werden von meinem Lohn weiterhin Beiträge für die AHV abgezogen?

Unabhängig davon, ob der Bezug der Altersleistung aufgeschoben oder bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die Altersrente bezogen wird, bleibt eine Angestellte, welche das 64. bzw. ein Angestellter, welcher das 65. Altersjahr vollendet hat, beitragspflichtig, sofern das Einkommen den Betrag von CHF 1'400.00 pro Monat bzw. CHF 16'800.00 pro Kalenderjahr übersteigt. Die Beiträge sind nur für den Teil geschuldet, welcher diesen Freibetrag

übersteigt.⁸ Diese Beiträge haben allerdings keinen Einfluss auf die Rente.

Je nach Höhe des Einkommens sind weiterhin Beiträge an die AHV zu entrichten.

C. Invalidenversicherung und Erwerbsersatzordnung

Werden von meinem Lohn noch Beiträge für die IV und die EO abgezogen?

Für die Beitragspflicht bei der Invalidenversicherung (IV) sowie bei der Erwerbsersatzordnung (EO) gelten die Vorschriften des AHVGs.⁹ Somit haben versicherte Personen auf den Lohn, welcher sie über den AHV-Freibetrag¹⁰ erzielt haben, Beiträge an die IV und EO zu leisten. Die Beiträge werden als Zuschläge zu den Beiträgen der AHV erhoben.¹¹

D. Arbeitslosenversicherung

Sind von meinem Lohn weiterhin Beiträge an die Arbeitslosenversicherung zu leisten?

Ab Erreichung des ordentlichen AHV-Pensionsalters sind keine Beiträge mehr an die Arbeitslosenversicherung zu leisten.¹²

E. Pensionskasse (BVG)

Ab wann habe ich Anspruch auf die Altersleistung aus BVG?

Gemäss Art. 13 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) haben Frauen ab Vollendung des 64. Altersjahres und Männer ab

¹ Name frei gewählt

² Name frei gewählt

³ Art. 21 Abs. 2 AHVG

⁴ Art. 55quater Abs. 1 AHVV

⁵ BGE 105 V 50

⁶ Art. 39 Abs. 1 AHVG

⁷ Art. 55bis Abs. 1 lit. b, c und g AHVV

⁸ Art. 6quater Abs. 1 AHVV

⁹ Art. 2 IVG und Art. 27 Abs. 1 EOG i.V.m. Art. 2, 3 und 12 AHVG

¹⁰ zur Zeit CHF 1'400.00 pro Monat oder CHF 16'800 pro Kalenderjahr (Art. 6quater Abs. 1 AHVV)

¹¹ Art. 3 Abs. 2 IVG, Art. 27 Abs. 3 EO

¹² Art. 2 Abs. 2 lit. c AVIG

Vollendung des 65. Altersjahres Anspruch auf die Altersleistung (ordentliches Rentenalter). Allerdings kann das Reglement der Vorsorgeeinrichtung vorsehen, dass der Anspruch auf die Altersleistung nach BVG erst ab Beendigung der Erwerbstätigkeit entsteht¹³, unabhängig vom Erreichen des gesetzlich festgesetzten Alters. Diesfalls hätte eine Angestellte ab 64 Jahren bzw. ein Angestellter ab 65 Jahren (noch) keinen Anspruch, sondern erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Zeitpunkt der Entstehung des Anspruches ist somit von der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung abhängig.

Kann ich die Altersleistung auch zu einem späteren Zeitpunkt, d.h. nach meinem 64. bzw. 65. Geburtstag, beziehen und weiterhin in die Vorsorge einzahlen? Was muss ich dabei beachten?

Wird der Anspruchszeitpunkt durch das Reglement nicht ausdrücklich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgesetzt, ist im Reglement zu prüfen, ob darin der spätere Bezug der Altersleistung sowie die Weiterführung vorgesehen sind. Sollte dies der Fall sein, ist das weitere Ansparen möglich. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass weitere Einzahlungen höchstens bis zur Vollendung des 70. Altersjahres möglich sind.¹⁴ Überdies ist das weitere Ansparen nach dem 64. bzw. 65. Altersjahr in das Altersguthaben lediglich im überobligatorischen Bereich¹⁵ möglich¹⁶, nicht jedoch im obligatorischen¹⁷.

Damit die Vorsorge weitergeführt wird, muss die das 64. bzw. der das 65. Altersjahr vollendete Angestellte bei der Vorsorgeeinrichtung ein Gesuch stellen.¹⁸

Bei einem Wechsel des Arbeitgebers nach Vollendung des 64. bzw. 65. Altersjahres wird das bisherige Vorsorgeverhältnis aufgelöst¹⁹ und der neue Arbeitgeber hat aufgrund des bereits vollendeten Rentenalters keine Pflicht zur obligatorischen Versicherung²⁰,

sodass diesfalls eine Weiterführung im Sinne von Art. 33b BVG ausser Betracht fällt. Es bleibt abzuklären, ob allenfalls die Möglichkeit besteht, dass die/der Angestellte weiterhin bei der Pensionskasse des früheren Arbeitgebers bleiben kann.²¹

Eine aufgeschobene Teilpensionierung ist unter Umständen möglich.

Könnte ich einen Teil der BVG-Leistung ab Erreichen des ordentlichen Rentenalters beziehen und den Bezug des anderen Teils zeitlich aufschieben? Falls das Reglement den Anspruchszeitpunkt nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses festsetzt und darin der versicherten Person die Möglichkeit eines «Teilbezugs» zugesteht, kann nach Vollendung des 64. bzw. 65. Altersjahres z.B. in einem reduzierten Pensum weitergearbeitet und nur ein Teil der Altersrente bezogen werden.²² Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist eine «Teilpensionierung» jedoch nur dann möglich, wenn «das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 64. bzw. 65. Altersjahres ohne relevanten zeitlichen Unterbruch, in einer im Wesentlichen identischen Tätigkeit mit einem reduzierten Pensum beim gleichen Arbeitgeber fortgesetzt wird»²³, d.h. nicht eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber angetreten wird.

Das Reglement der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung enthält viele Vorschriften, welche frühzeitig geprüft werden sollten.

Werden von meinem Lohn weiterhin Beiträge für die BVG abgezogen?

Ab Vollendung des 64. bzw. 65. Altersjahres besteht keine Beitragspflicht mehr²⁴, es sei denn, die Pensionierung wird aufgeschoben. Da, wie bereits ausgeführt, nur noch die Aufstockung des überobligatori-



lic. iur. Roman Schmidlin
Rechtsanwalt und Notar
Rapperswil-Jona

schen Teils möglich ist, können auch nur Beiträge für diesen Bereich abgezogen werden.

F. Säule 3a

Wann kann bzw. muss ich die Leistungen meiner Säule 3a beziehen?

Die Leistungen der Säule 3a sind grundsätzlich bei Vollendung des ordentlichen AHV-Rentenalters zu beziehen. Unabhängig vom Bezug oder Aufschub der BVG-Rente, können weitere Einzahlungen in die Säule 3a getätigt werden, allerdings maximal für weitere 5 Jahre²⁵. Das bedeutet, dass die Leistungen aus der Säule

¹³ Art. 13 Abs. 2 BVG

¹⁴ Art. 33b BVG

¹⁵ Eine überobligatorische Versicherung ist möglich für den Teil des Lohnes, welcher den Betrag von CHF 84'600.00 im Jahr übersteigt (Möglichkeiten bestehen je nach Vorsorgeeinrichtung).

¹⁶ Art. 15 Abs. 1 lit. a BVG («oder längstens bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters»)

¹⁷ Obligatorisch versichert ist ein Arbeitnehmer unter anderem, wenn sein Jahreslohn zwischen CHF 21'150.00 und CHF 84'600.00 liegt (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 8 Abs. 1 BVG).

¹⁸ Art. 33b BVG «auf Verlangen der versicherten Person»)

¹⁹ Art. 10 Abs. 2 lit. b BVG

²⁰ Art. 10 Abs. 2 lit. a BVG

²¹ Art. 47 Abs. 1 BVG, Thomas Geiser/Christof Senti in: Kommentar zum BVG und FZG, Art. 4 BVG N18

²² Thomas Flückiger in: Kommentar zum BVG und FZG, Art. 13 BVG N25

²³ BGE B59/04; Erw. 3.2; Urteil vom 20. Oktober 2004

²⁴ Art. 10 Abs. 2 lit. a BVG

²⁵ Art. 3 Abs. 1, 7 Abs. 3 BVV3



3a spätestens bei Vollendung des 69. bzw. 70. Altersjahres zu beziehen sind.

Für Nichtberufsunfälle besteht lediglich eine Versicherung über den Arbeitgeber, wenn die wöchentliche Arbeitszeit beim gleichen Arbeitgeber über acht Stunden liegt. Ein Versicherungseinschluss bei der eigenen Krankenversicherung ist möglich.

G. Unfallversicherung

Bin ich weiterhin gegen Unfall versichert? Auf was muss ich achten?

Das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) sieht keine Altersgrenze vor, d.h. auch Angestellte, welche das ordentliche Pensionsalter erreicht haben, bleiben obligatorisch gegen Berufsunfall versichert.²⁶ Die Ausnahmen sind in Art. 2 Abs. 1 der Verordnung über die Unfallversicherung (UVV). Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht somit eine obligatorische Deckung für Berufsunfälle. Die Prämie für die Versicherung wird vom Arbeitgeber bezahlt, sodass dafür kein Abzug am erzielten Lohn erfolgt.²⁷

Für Nichtberufsunfälle (NBU) ist ein pensionierter Arbeitnehmer lediglich obligatorisch versichert, wenn er mehr als acht Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber tätig ist. Die Prämie wird grundsätzlich beim erzielten Lohn abgezogen, je-

doch steht es dem Arbeitgeber frei, die Bezahlung der Prämie selber zu übernehmen.²⁸ Bei bestehender NBU-Versicherung über den Arbeitgeber, bleibt diese Deckung automatisch während 30 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.²⁹ Danach kann die versicherte Person auf eigene Kosten eine Deckung für maximal weitere 180 Tage abschliessen (Abredeversicherung).³⁰ Dafür muss die jeweilige Prämie vor Ablauf der 30-tägigen Nachdeckung einbezahlt werden, wobei zu beachten ist, dass die 30 Tage nicht immer einem Monat entsprechen (Beispiel: Bei einer Beendigung des Arbeitsvertrages per 30.6.2015, besteht eine Nachdeckung bis am 30.7.2015, d.h. nicht tatsächlich bis Ende Juli 2015, sodass die Einzahlung bis spätestens am 30.7.15 zu erfolgen hat.) Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter acht Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber oder für die Zeit nach der Abredeversicherung ist die Unfalldeckung bei der eigenen Krankenversicherung einzuschliessen.

H. Krankentaggeldversicherung

Mein Arbeitgeber hat eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Bleibe ich weiterhin über diese versichert? Was sollte ich dabei beachten?

Viele Arbeitgeber in der Schweiz haben zugunsten ihrer Angestellten eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Das bedeutet, dass – meist erst ab einer gewissen Dauer der Arbeitsunfähigkeit (Wartefrist) – ein Angestellter im Krankheitsfall anstelle des Lohnes Leistungen der Krankentaggeldversicherung (Krankentaggeld) erhält.

Die Prüfung der AVBs der Krankentaggeldversicherung auf spezielle Vorschriften für Angestellte nach dem ordentlichen Pensionsalter ist empfehlenswert.

Eine Krankentaggeldversicherung geht entweder nach dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) oder nach dem Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag (VVG). Ist das KVG anwendbar, erlischt die Versicherung automatisch nach dem 65. Altersjahr.³¹ Inwiefern ein Übertritt in die Einzelversicherung im Sinne einer weiteren Versicherung möglich ist, ist aus den jeweiligen AVBs zu entnehmen. Die Versicherung könnte zugunsten der Versicherungsnehmer zum KVG abweichende Vorschriften enthalten, was in der Praxis jedoch kaum der Fall ist. Bei den Versicherungen nach VVG sind die Vorschriften aus den jeweiligen AVBs abzuleiten. Unter anderem sind die AVBs darauf zu prüfen, ob pensionierte Angestellte noch versichert sind, d.h. in den versicherten Personenkreis fallen, und ob z.B. die Versicherung ein Maximalalter festgesetzt hat. Gehören pensionierte Angestellte noch in den versicherten Personenkreis, sollte insbesondere weiter abgeklärt werden, ob die Leistungsdauer für pensionierte Angestellte im Krankheitsfall verkürzt ist. Dies deshalb, da eine Absicherung im Krankheitsfall zwingend im Arbeitsrecht vorgeschrieben ist. Bei einer kürzeren Absicherungsdauer (z.B. 180 Tage) als 720 Tage, stellt sich die Frage, ob es noch als gleichwertige Lösung im Sinne von Art. 324a OR gilt oder der Arbeitgeber eine weitergehende Leistung zu erbringen hat, was unter Umständen für den Arbeitgeber teuer werden kann. Es empfiehlt sich somit, frühzeitig anhand den AVBs der jeweiligen Krankentaggeldversicherung abzuklären, ob bzw. inwiefern Angestellte nach dem ordentlichen Pensionsalter versichert bleiben. Zusätzlich sollten der Einzelarbeitsvertrag, Reglemente und anwendbare GAVs auf Spezialvorschriften geprüft werden.

I. Steuern

Was sollte ich in Bezug auf die Steuern berücksichtigen?

Das gesamte Einkommen einer natürlichen Person ist steuerbar. Dementsprechend sind die Einkünfte aus unselbständiger oder selbständiger Tätigkeit auch nach Erreichen des Rentenalters zu versteuern. Auch allfällige Renten gehören zum Einkommen und sind zu versteuern.³²

Nach Art. 33 Abs. 1 lit. d, f und g des Bundesgesetzes über die Direkte Bundessteuer (DBG) sind unter anderem³³ von den Einkünften die gemäss Gesetz, Statut oder Reglement geleisteten Einlagen, Prämien und Beiträge an die AHV, IV und an Einrichtungen der beruflichen Vorsorge, die Prämien und Beiträge für die EO, die ALV und die obligatorische Unfallversicherung sowie die Einlagen, Prämien und Beiträge für eine allfällige NBU abzuziehen.

ZUSAMMENFASSUNG

Über den späteren Bezug der Altersleistungen sollten Sie nicht leichtfertig entscheiden. Es ist empfehlenswert, sämtliche notwendigen Unterlagen frühzeitig zusammenzutragen, damit Sie diese insbesondere auf die rechtlichen Folgen prüfen können. Sollten bei den Abklärungen Unklarheiten entstehen, wenden Sie sich vertrauensvoll an eine Fachperson, welche Sie in diesem wichtigen Entscheid unterstützen kann. ■

²⁶ Art. 1a Abs. 1 UVG

²⁷ Art. 91 Abs. 1 UVG

²⁸ Art. 91 Abs. 2 UVG

²⁹ Art. 3 Abs. 2 UVG

³⁰ Art. 3 Abs. 3 UVG

³¹ Art. 67 Abs. 1 KVG

³² Art. 22, 23 lit. a, 204 Abs. 1 DBG, Art. 7 Abs. 1 StHG

³³ Vorliegend werden nicht sämtliche möglichen Abzüge aufgeführt.



Ecknauer+Schoch ASW

ABACUS vi
version internet

ABACUS Business Software goes mobile

ABACUS bringt Bewegung in Ihr Business. AbaSmart, die App für das iPad, informiert Sie schneller, macht Sie und Ihre Mitarbeiter effizienter und flexibler:

- > Unterwegs Leistungen, Spesen, Stunden erfassen, Rapporte ausfüllen, Adressen und Projektdaten bearbeiten und sofort mit der Software in Ihrem Unternehmen synchronisieren
- > Überall und jederzeit Stammdaten und Standardauswertungen einsehen

www.abacus.ch/links/mobile

 **ABACUS**
business software

**Ein echter Freund
hat alles im Griff.**



adicto.com

Wo immer der Weg Sie hinführt – wir sind dabei.

Wenn es um Ihr Fahrzeug geht, sind wir jederzeit und überall für Sie da. Denn wo immer der Weg Sie hinführt, fahren wir gedanklich mit: wie ein guter Freund, wie ein echter Partner.

PP Autotreff. Professionell. Persönlich.



Das Auto.



PP Autotreff AG

Arbonerstrasse 19, 9300 Wittenbach
Tel. 071 292 32 12, www.ppautotreff.ch



convEntus

Ein E. für alle Fälle

Das Einstein St. Gallen ist der Treffpunkt: ob zum stärkenden Frühstück, zum aussergerichtlichen Meeting, zum vertrauten Mittagessen, Workout mit Entspannungsmassage oder zum Afterwork mit Anwaltskollegen. Einwände? Von unserer Seite nicht. Wir freuen uns auf die Mitglieder des Anwaltsverbandes.

E

EINSTEIN ST. GALLEN
HOTEL CONGRESS SPA

Einstein St. Gallen, Berneggstr. 2, CH-9000 St. Gallen
Tel. 071 227 55 55, hotel@einstein.ch, www.einstein.ch



Aufgaben des Verwaltungsrates in der Familien-Aktiengesellschaft

Über 80% der Unternehmen in der Schweiz werden von Einzelpersonen oder Familien beherrscht oder geführt. Familienunternehmen bilden somit das Rückgrat der Schweizer Wirtschaft. Die Familienunternehmen bewegen sich im Spannungsfeld zwischen Familie und Umfeld. Dies führt dazu, dass auch der Verwaltungsrat als Organ einer Familienunternehmung mitten drin in einem Spannungsfeld Familie und Unternehmen steht, wobei einerseits seine Verantwortung für das Unternehmen das grösste Gewicht hat, er jedoch andererseits auch die Familie stets im Auge behalten muss.

Typische Merkmale einer Familien-Aktiengesellschaft

Im Unterschied zu den Aktionären grosser Publikums-gesellschaften können Eigentümer von Familienunternehmen ihren Einfluss in der Regel nicht nur an der jährlich stattfindenden Generalversammlung über die Ausübung ihres Stimmrechtes geltend machen, sondern sie verfügen über Möglichkeiten, welche nicht an

die finanziellen Stimmanteile gebunden sind oder weit über diese hinausreichen, um sich in ihrer Unternehmung einzubringen. Sie sind meist nicht nur am Gesellschaftskapital beteiligt, sondern sie bringen vielfach auch ihre persönliche Arbeitskraft und ihre Fähigkeiten, ihre Traditionen, Philosophien und Wertvorstellungen ins Unternehmen ein.

Das charakterisierende Kontinuum zwischen Unterneh-

men und Familie wird in der Literatur auch als «familyness» bezeichnet. Dieser Begriff beschreibt das einzigartige Zusammenspiel von Ressourcen und Fähigkeiten, welches einen Familienfaktor zum Inhalt hat. Die Summe dieser Familienfaktoren ist die «familyness» des Unternehmens.

Familienunternehmer sind effizientere Manager und weniger gewinnorientierte Aktionäre. Dies führt dazu, dass sich ei-

Der Verwaltungsrat muss die Oberleitung der Gesellschaft aktiv wahrnehmen und sich um die Zukunftssicherung des Unternehmens sorgen.

gentümergeführte Unternehmen in Krisenzeiten oftmals besser schlagen als managementgeführte Unternehmen. Dies ist Folge der in Familienunternehmen oft ausgeprägt vorhandenen Führungsethik und Führungskontinuität, der flachen Hierarchien und kurzen Entscheidungswege, alles gepaart und kombiniert mit oftmals finanzieller Genügsamkeit.

Andererseits lauern auch Gefahren, denen die Familienunternehmen sich bewusst sein und entsprechende Vorkehrungen treffen müssen. So sind das Geschäft und das Privatleben des Unternehmers strikte zu trennen, in Personalentscheidungen muss die Kompetenz vor der Familienabstammung Vorrang haben, die Nachfolgeplanung und -regelung ist rechtzeitig an die Hand zu nehmen und lähmende Familienstreitigkeiten sind zu vermeiden.

Der externe Verwaltungsrat in der Familienunternehmung

Der Verwaltungsrat muss gestützt auf die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes die Oberleitung der Gesellschaft aktiv wahrnehmen und sich um die Zukunftssicherung des Unternehmens sorgen. Im Sinne einer unabhängigen Willensbildung öffnet der externe Verwaltungsrat den Weitblick von aussen. Er muss Vertrauen schaffen, Distanz wahren und Wirkung erzielen, um so als wichtiger Sparringpartner der Familie zu agieren.

Der externe Verwaltungsrat sieht sich oftmals mit einer starken Machtkonzentration konfrontiert, da der Hauptaktionär oftmals auch die Geschäftsleitung innehat. Insbesondere in Phasen des Wachstums und im Rahmen von Generationenwechseln kommt der Rolle des

externen Verwaltungsrates deshalb eine besondere Bedeutung zu. Er agiert als Anreger und Mahner.

Im Grundsatz regelt das Gesetz die Aufgaben des Verwaltungsrates. In seinem Verantwortungsbereich liegen insbesondere die Strategie, die Struktur und die Führungsorganisation, die Informations- und Kontrollsysteme sowie die Wahl und Beaufsichtigung der leitenden Mitarbeiter. Zu den edlen Aufgaben gehören überdies die langfristige Nachfolgeplanung auf Geschäftsleitungsebene und auch die Vorbereitung des Generationenwechsels in der Familienunternehmung.

Nach dem Grundsatz «so klein wie möglich, so gross wie nötig» ist die Zusammensetzung des Verwaltungsrates in einem Familienunternehmen nach der Komplexität und der Strukturierung der Unternehmung auszurichten. Externe Verwaltungsräte mit Kernkompetenzen, welche die Fähigkeiten der Familienmitglieder ergänzen, sind Voraussetzung, um eine unabhängige Willensbildung zu fördern. Oftmals ist der externe Verwaltungsrat in der Funktion als Verwaltungsratspräsident für die Information nicht nur der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates verantwortlich, sondern er ist Ansprechpartner für die Geschäftsleitung und den Familienrat, und er stellt die zeitnahe und angemessene Information der Aktionäre (Familie) sicher.

Die Rolle und Einflussnahme des externen Verwaltungsrates auf die Familie

Die besonderen Gegebenheiten, die eine Familien-Aktiengesellschaft mit sich bringt, machen es notwendig, dass sich auch der externe Verwaltungsrat in seiner anspruchsvollen Stellung zwischen Familie und Unternehmen in seiner Tätigkeit an gewisse Spielregeln hält. Dabei macht es durchaus

Sinn und es ist zweckmässig, sich am «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» welcher im Jahr 2002 für die börsenkotierten Unternehmen eingeführt wurde, zu orientieren. Diese erste Ausgabe von 2002/2007 wurde überarbeitet und nachgeführt und am 29. September 2014 als 2. Ausgabe veröffentlicht. Herausgeber ist economie-suisse. Dieser «Swiss Code» soll durchaus auch für kleine und mittlere Unternehmen (und somit auch für Familien-Aktiengesellschaften) einen Referenzrahmen bieten. Daraus können sich die folgenden Regeln ergeben:

1. Der externe Verwaltungsrat hat sich auf die Leitung des Unternehmens zu konzentrieren und achtet darauf, dass Familien- und Unternehmensangelegenheiten strikte getrennt werden.
2. Sollte es die Grösse des Aktionariates (Familie) als notwendig erscheinen lassen, und ein Familienrat ins Leben gerufen werden, welcher wie ein Aktionärsausschuss funktioniert, so ist dieser Familienrat vom Verwaltungsrat personell zu trennen. Es soll keine Personalunion Verwaltungsrat/Familienrat geben.
3. Für den externen Verwaltungsrat sind die Aktionärsfamilien als Investoren zu betrachten, welche einen Informationsanspruch und ein Informationsbedürfnis haben, das durch den Verwaltungsrat zu befriedigen ist. Dazu dient eine regelmässige Kommunikation. Überdies ist es empfehlenswert, die Familie aktiv in die Denk- und Handlungskategorien einzubeziehen.
4. Sofern in der Familien-Aktiengesellschaft passive Familienteilhaber und in der Geschäftsführung tätige Familienteilhaber existieren, muss der externe Verwaltungsrat darauf achten, dass für die

im Unternehmen tätigen Familienteilhaber zweckmässige Regeln aufgestellt werden. Es braucht klare Verhaltensregeln und die Trennung von Aufgaben der einzelnen Familienmitglieder. Gleichzeitig sollen die passiven Familienteilhaber mit der Unternehmung emotional verbunden bleiben.

5. Sollten die Beteiligungsverhältnisse innerhalb der Familie unterschiedlich sein, ist der externe Verwaltungsrat verpflichtet, dafür zu sorgen, dass der gesetzliche Gleichbehandlungsgrundsatz gegenüber grösseren und kleineren Aktionären beachtet wird.
6. Der Weitblick von aussen bringt es mit sich, dass der externe Verwaltungsrat nicht nur als Sparringpartner der Geschäftsleitung fungiert, sondern auch als Coach und Berater der Unternehmerfamilie(n). Er weist auf die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten hin, um die Kontinuität der Unternehmung in führungs-mässiger wie auch in eigentümerge-mässiger Hinsicht sicherzustellen. Dazu gehört der Hinweis auf ehedüterrechtliche, erbrechtliche und gesellschaftsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten, welche durchaus angebracht sind oder sich gar aufdrängen.
7. Der externe Verwaltungsrat hat ein waches Auge auf die innerfamiliäre Situation und beugt lähmenden Familienstreitigkeiten vor. Hier findet sich der externe Verwaltungsrat in der Rolle eines Coaches oder Mediators, wobei er in diesem Zusammenhang je nach Bedarf auch aussenstehende Dritte beiziehen soll, sofern die Situation dies zulässt.

Die Rolle und Einflussnahme des externen Verwaltungsrates auf die Unternehmung

Abgeleitet aus den eigenständigen Oberleitungs- und Aufsichtsaufgaben, welche das Gesetz dem Verwaltungsrat grundsätzlich auferlegt, hat der externe Verwaltungsrat die rechtmässige Führung des Unternehmens sicherzustellen. Daneben gehören die folgenden Themen (keine abschliessende Aufzählung) zu den zentralen Aufgaben:

1. Im Rahmen der Verantwortung des Verwaltungsrates für die Ausgestaltung des Rechnungswesens wendet der Verwaltungsrat die anerkannten Methoden der finanziellen Führung an.
2. Der externe Verwaltungsrat sorgt für ein der Unternehmung angepasstes Risikomanagement und eine einfache Organisation der internen Kontrolle. Er entwickelt die Kontrollstruktur stetig weiter.
3. Für die in Familienunternehmen durchaus latente Gefahr von Interessenkonflikten zwischen Familienmitgliedern im Verwaltungsrat und Familienmitgliedern in der Geschäftsleitung einerseits und der Unternehmung andererseits sind Vorkehrungen zu treffen. Dazu gehört einerseits ein waches Ohr und offene Augen, andererseits jedoch ein klares Organisationsreglement, in welchem Regeln zur eigenen Unabhängigkeit und Regeln zum Umgang mit Interessenkonflikten statuiert sind.



Dr. iur. Michael Hüppi
Rechtsanwalt und Notar
St. Gallen

4. Im Rahmen der Nachfolgeregelung auf Stufe Verwaltungsrat und Stufe Geschäftsleitung ist der externe Verwaltungsrat für die rechtzeitige Planung, Überwachung und Begleitung verantwortlich.

Zum Schluss

Die Tätigkeit als externer Verwaltungsrat einer Familienunternehmung ist Herausforderung und Befriedigung zugleich. Spannende Aufgaben an den Schnittstellen Familie/Unternehmen und Verwaltungsrat/Unternehmen fordern und bedingen klare Regelungen und Verhaltensgrundsätze im Sinne des «Swiss Code», welche auf Familienunternehmen und die diesen immanenten Besonderheiten zu adaptieren sind. Bei allen Regeln darf jedoch der gesunde Menschenverstand und das psychologische Geschick nicht vergessen werden. ■

Abgeleitet aus den eigenständigen Oberleitungs- und Aufsichtsaufgaben, hat der externe Verwaltungsrat die rechtmässige Führung des Unternehmens sicherzustellen.

ÖFFENTLICHE VERANSTALTUNG:

Der Strassenverkehr – ein gefahrvolles Tummelfeld

Mittwoch, 26. August 2015, 18.30 bis 20.00 Uhr
Pfalzkeller (Forum) St.Gallen



Referat von lic. iur. Christian Aldrey
Chef der Verkehrspolizei
bei der Kantonspolizei St.Gallen

Auf Tuchfühlung mit den Verkehrsregeln: Was muss ich wissen?



Referat von lic. iur. Manfred Dähler
Rechtsanwalt, spezialisiert
auf Strassenverkehrsrecht
Präsident St.Galler Anwaltsverband

***Im Konflikt mit Polizei und Behörden:
Wie wehre ich mich richtig!***

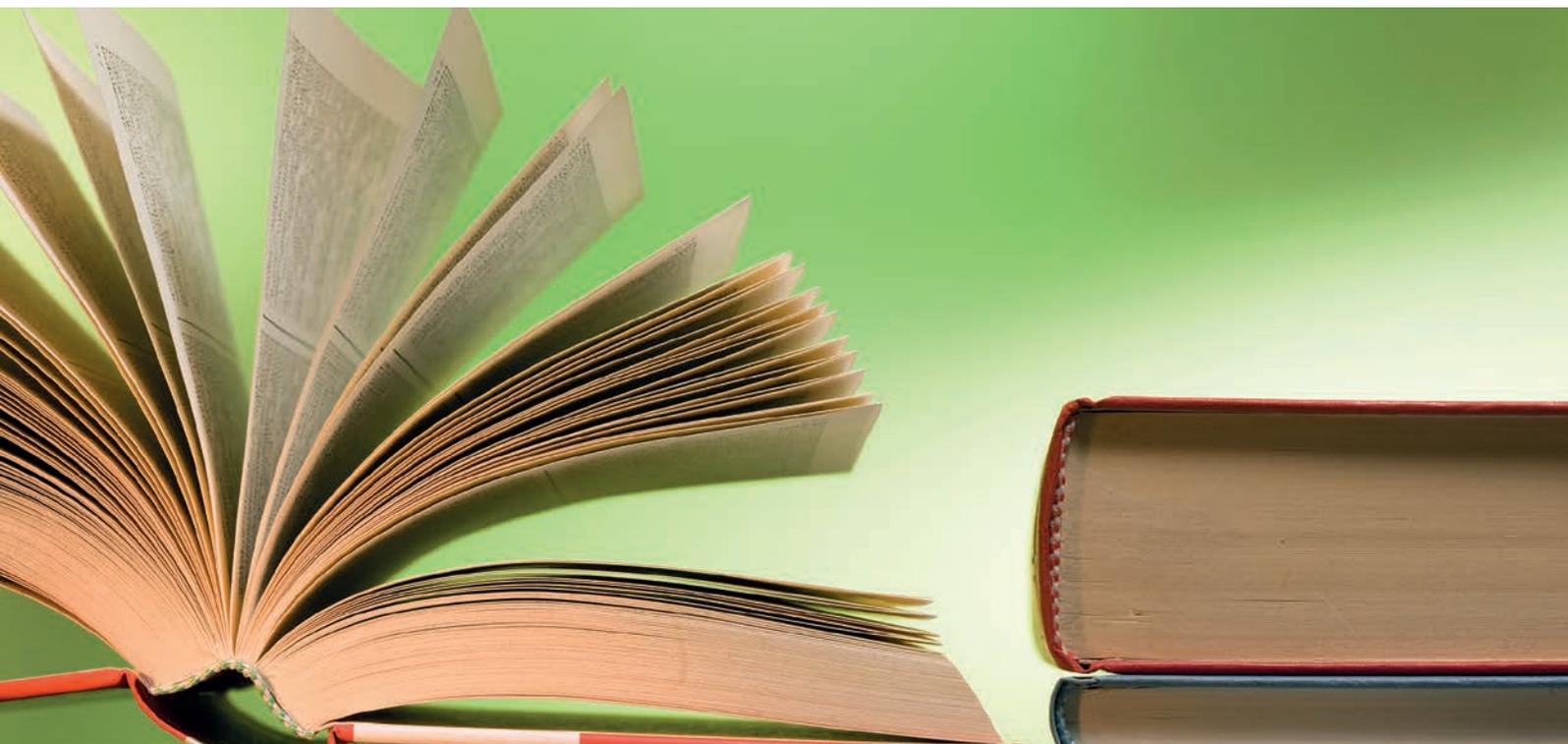
Im Anschluss an die beiden Referate werden Fragen aus dem Publikum beantwortet.
Die Teilnahme an der öffentlichen Veranstaltung ist kostenlos.

Veranstalter:



St.Galler Anwaltsverband
SGAV

ST. GALLER JURISTENVEREIN



Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungskosten

Nach geltendem und nach neuem Steuerrecht des Bundes und des Kantons St.Gallen

Die auf den 1. Januar 2016 in Kraft tretenden Änderungen im Steuerrecht des Bundes und des Kantons St.Gallen bezüglich der Abzugsfähigkeit von Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungskosten bewirken eine Vereinfachung für Steuerpflichtige und Fiskus sowie eine Erhöhung der Rechtssicherheit. Die Kinderabzüge bleiben unverändert. Bemerkenswert in Bezug auf die zulässige Höhe der Abzüge ist jedoch die unterschiedliche Behandlung von selbständig und unselbständig Erwerbenden sowie von durch den Arbeitgeber und von Steuerpflichtigen selbst bezahlten berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten.

A. Geltendes Recht

I. Ausbildungskosten

Als Ausbildungskosten gelten die Kosten für das Erlernen des Erstberufes oder eines neuen, anderen Berufs – ohne objektive Notwendigkeit, einen neuen Beruf zu erlernen. Sie können von den Steuerpflichtigen nach derzeit anwendbarem Recht nicht als Berufskosten in Abzug gebracht werden.

Für Kinder können Steuerpflichtige jedoch unter Umständen Ausbildungskosten abziehen, z.B. die Kinderabzugspauschale im Rahmen der

Sozialabzüge in der Höhe von Fr. 6'500 (Bundessteuer) und im Kanton St.Gallen Fr. 10'200 (Kantons- und Gemeindesteuer) pro Kind. Dieser Pauschalabzug kann für jedes Kind geltend gemacht werden, für dessen Unterhalt ein Steuerpflichtiger zur Hauptsache aufkommt und für das er keinen Abzug für geleistete Unterhaltsbeiträge beanspruchen kann. Zusätzlich zu dieser Pauschale können gegebenenfalls bei der Kantons- und Gemeindesteuer maximal weitere Fr. 13'000 für Ausbildungskosten von Kindern abgezogen werden, soweit diese vom Steuerpflichtigen selbst getragen werden

und Fr. 3'000 (Selbstbehalt) übersteigen. Eine mindestens teilweise Reduktion dieses weiteren Abzugs erfolgt, soweit der Staat Stipendien gewährt. Je nach Familienkonstellation können sich komplexe Fragen stellen. Im Zweifelsfall ist eine Beratung empfehlenswert.

Die Ausbildungskosten umfassen die üblichen, durch den Steuerpflichtigen bezahlten Auslagen für Schulgelder, Lehrmittel, Prüfungsgebühren, gezielten Spezialunterricht, Drucklegung von Dissertationen, Exkursionen, Fahrkosten, Unterkunft und notwendige Mehrkosten der auswärtigen

Verpflegung. **Nicht als Ausbildungskosten, sondern als andere Lebenshaltungskosten** beurteilt werden Kosten der freiwilligen Sport- oder Musikausbildung ohne die erforderliche Nähe zu einem späteren Beruf wie Musiklehrer, Berufsmusiker, Turn- oder Skilehrer oder Berufssportler. (Vgl. R. Zigerlig / M. Oertli / H. Hofmann, *Das St.Gallische Steuerrecht*, 7. Auflage, Bern 2014, S. 171, N 671)

II. Weiterbildungskosten

Als Weiterbildungskosten gelten für die Erhaltung und Sicherung sowie die Vertiefung der beruflichen Kenntnisse notwendige Aufwendungen. Notwendig sind Weiterbildungskosten, wenn sie mit der Berufsausübung zusammenhängen.

Zu den bisher abziehbaren Weiterbildungskosten gehören unter anderem Auslagen für Fachliteratur, Teilnahme an Fachkursen, Seminaren, Kongressen, Studien- und Sprachaufenthalten im eigenen Fachbereich mit Kurs- oder Schulbesuch, Mitgliederbeiträge für wissenschaftliche Vereine sowie die Anschaffung von Arbeitsinstrumenten und Geräten der beruflichen Weiterbildung, die einer Wertverminderung unterliegen. Hardware oder Software ist z.B. nur abziehbar, soweit sie für die berufliche Weiterbildung angeschafft wird und dafür notwendig ist. In der Regel ist dabei ein Privatanteil

abzurechnen. **Abzugsfähig sind grundsätzlich nur die tatsächlich belegten Aufwendungen.** Ein Maximalabzugsbetrag, d.h. eine Begrenzung des Weiterbildungskostenabzugs, existiert nach geltendem Recht nicht. (Vgl. R. Zigerlig / M. Oertli / H. Hofmann, a.a.O., S. 43 f., N 111 – 113)

III. Umschulungskosten

Als Umschulungskosten gelten Auslagen für das Erlernen eines anderen als des angestammten Berufes. Es handelt sich um eine Weiterbildung spezieller Art, die auf einer bereits abgeschlossenen Erstausbildung aufbaut. Umschulungskosten werden nur dann zum Abzug zugelassen, wenn eine objektive Notwendigkeit für die Umschulung besteht (z.B. krankheits- oder unfallbedingt, zufolge Betriebsschliessung usw.) und dadurch die Arbeitsmarktfähigkeit gesichert wird. Eine Begrenzung des Abzugs für Kosten einer objektiv notwendigen Umschulung existiert nach bisher geltendem Recht nicht. (Vgl. R. Zigerlig / M. Oertli / H. Hofmann, a.a. O., S. 44, N 114)

B. Neuregelung Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungskosten

I. Einheitlicher Abzug für die von Steuerpflichtigen selbst getragenen berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten

Die Unterscheidung zwischen Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungskosten führte immer wieder zu grossen **Abgrenzungsschwierigkeiten**. Diese sind für Steuerpflichtige teilweise schwer nachvollziehbar und bewirkten gelegentlich grosse **Rechtsunsicherheit**. Der **Bundesgesetzgeber** hat deshalb mit dem Bundesgesetz über die steuerliche Behandlung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung vom 27. September 2013 (BBl 2013 7385) eine **gesetzliche Neuordnung** geschaffen, welche **einen allgemeinen und einheitlichen Abzug der von unselbständig erwerbstätigen Steuerpflichtigen selbst getragenen Kosten für die berufsorientierte Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung vorsieht**. Die heute geltende Unterscheidung zwischen nicht abzugsfähigen Ausbildungskosten und abzugsfähigen Weiterbildungs- sowie objektiv notwendigen Umschulungskosten wird damit abgeschafft.

Vom Abzug ausgeschlossen bleiben also nur – abgesehen von den Kosten für ein Hobby bzw. eine Liebhaberei (nicht berufsorientierte Kosten) – die Kosten der Grundausbildung der Steuerpflichtigen:

1. Bis zum 20. Geburtstag können berufsorientierte Kosten nur in Abzug gebracht werden, wenn bereits ein erster Abschluss auf der Sekundarstufe II vorliegt.
2. Ab dem 20. Geburtstag können grundsätzlich alle berufsorientierten Kosten in Abzug gebracht werden. Ausgenommen sind einzig die Kosten bis zum ersten Abschluss auf der Sekundarstufe II, d.h. die Kosten

Die heute geltende Unterscheidung zwischen nicht abzugsfähigen Ausbildungskosten und abzugsfähigen Weiterbildungs- sowie objektiv notwendigen Umschulungskosten wird abgeschafft.

| Aus-/Weiterbildung: für Steuerpflichtige abzugsfähig | Weiterbildung | | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|----------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| | Universitäre Hochschulen | Pädagogische Hochschulen | Fachhoch- schulen | Höhere Berufs- ausbildung | Tertiär |
| Grundausbildung: für Steuerpflichtige nicht abzugsfähig (Vorbehalt: Kinderabzüge) | Maturitäts- schulen | Fachmittel- schulen | Berufsbildung | | Sek II |
| | Sekundarstufe I | | | | Heil- und Sonder- pädagogik |
| | Primarstufe | | | | |
| | Vorschule | | | | |

für die obligatorische Schul- ausbildung, die Maturität, die Fachmittelschulen und die Berufsbildung (Berufslehre).

II. Begrenzung des Abzugs von durch unselbständig Erwerbstätige selbst getragene berufsorientierte Aus- und Weiterbildungskosten

Neu wird dieser Abzug der von unselbständig Erwerbstätigen selbst getragenen berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten **begrenzt**. Bei der direkten **Bundessteuer beträgt der maximal zulässige Abzug CHF 12'000**.

Die neuen bundesrechtlichen Bestimmungen treten am 1. Januar 2016 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt hin haben die Kantone ihre Gesetze anzupassen, ansonsten findet das Bundesrecht direkte Anwendung. Die neuen Regeln sind für die Kantone somit verbindlich. Die Kantone sind lediglich frei in der Festlegung der Höhe des zulässigen Maximalabzugs.

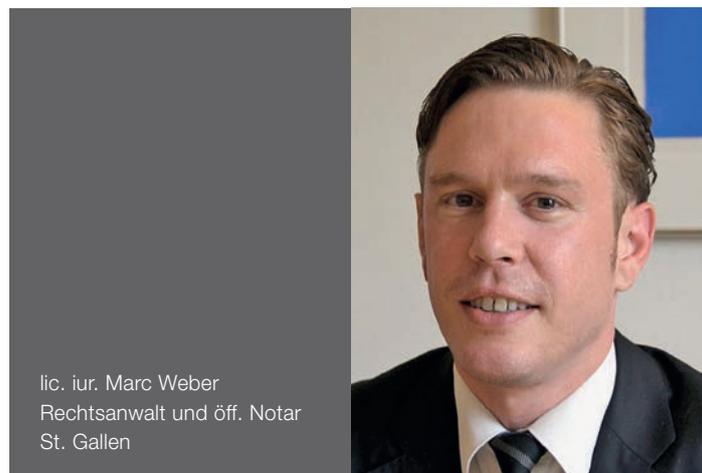
Der Kantonsrat des Kantons St.Gallen hat den jährlich maximal abzugsfähigen Betrag für berufsorientierte Aus- und Weiterbildungskosten gestützt auf «Botschaft und Entwurf der Regierung vom 23. September 2014 zum XII. Nachtrag zum Steuergesetz» sowie «Anträge der vorberatenden Kommission vom 11. Dezember 2014» in der ersten Lesung am 24. Februar 2015 wie der Bund **auf Fr. 12'000 pro Steuerpflichtigen festgelegt**. Für Ehegatten bedeutet dies, dass pro Ehegatte maximal Fr. 12'000 pro Jahr abgezogen werden können. Da diese Regelung in der vorberatenden Kommission des Kantonsrats sowie in der ersten Lesung nicht umstritten war, kann mit hoher Wahrscheinlichkeit damit gerechnet werden, dass der Kantonsrat diese Regelung in der zweiten Lesung bestätigen wird.

Die Einführung des Maximalabzugsbetrages soll eine Begrenzung der Mindereinnahmen des Fiskus bewirken, welche aufgrund der Neuregelung erwartet werden. In der Vergangenheit ist gemäss Fachstelle für Statistik bei weniger als 0,2% aller Steuerpflichtigen (Basis 2011) ein Abzug für Weiterbildungskosten von über Fr. 12'000 gewährt worden (Botschaft und Entwurf der Regierung vom 23. September 2014 zum XII. Nachtrag zum Steuergesetz, Ziff. 1.2, S. 4). Durch die neu eingeführte Begrenzung werden solche Steuerpflichtige teilweise erhebliche Einschränkungen erfahren, wenn man bedenkt, dass gewisse Weiterbildungen weit mehr als Fr. 12'000 pro Jahr kosten.

III. Keine Begrenzung des Abzugs bei Arbeitgebern und selbständig Erwerbstätigen sowie Steuerfreiheit der nicht selbst getragenen berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten bei unselbständig Erwerbstätigen

Übernimmt der Arbeitgeber berufsorientierte Aus- und Weiterbildungskosten seiner Arbeitnehmer, gibt es bei der Ermittlung des steuerbaren Geschäftserfolgs (beim Arbeitgeber) **keine betragsmäßige Begrenzung**. Es können also vom Arbeitgeber – wie bisher – auch Fr. 12'000.00 übersteigende berufsorientierte Aus- und Weiterbildungskosten der Arbeitnehmer als geschäftsmässig begründeter Aufwand geltend gemacht werden.

Selbständig Erwerbstätige können Kosten der berufsorientierten Aus- und Weiterbildung, einschliesslich Umschulungskosten, von sich oder des eigenen Personals ebenfalls **in unbeschränkter**



lic. iur. Marc Weber
Rechtsanwalt und öff. Notar
St. Gallen

Höhe als geschäfts- und berufsmässig begründete Kosten **abziehen**.

Bemerkenswert ist, dass **vom Arbeitgeber (unabhängig von dessen Rechtsform) bezahlte berufsorientierte Aus- und Weiterbildungskosten beim Arbeitnehmer nicht steuerbar** sind, auch wenn sie CHF 12'000 übersteigen und obwohl ein geldwerter Vorteil vorliegt.

Vom Arbeitgeber bezahlte berufsorientierte Aus- und Weiterbildungskosten sind beim Arbeitnehmer nicht steuerbar.

IV. Keine Änderung der Kinderabzüge

Die Abzugsmöglichkeiten für von Steuerpflichtigen selbst getragene Ausbildungskosten von Kindern sind von der Neuregelung nicht betroffen. ■

Übersicht der Änderungen

| Abzugsfähige Kosten | alt | neu |
|---|------|------|
| Weiterbildung (im engen Sinn) | ja | ja |
| Ausbildung zum beruflichen Aufstieg | nein | ja |
| Beruflich bedingte Umschulung | ja | ja |
| Freiwillige Umschulung | nein | ja |
| Wiedereinstieg ins Berufsleben | ja | ja |
| Erstausbildung bis und mit Sekundarstufe II | nein | nein |
| Liebhabelei, Hobby | nein | nein |

(Quelle: Kant. Steueramt SG)



Angeordnete Elternberatung

Ein neues Konzept bei elterlichen Konflikten um das Kind

Ein Fall aus der Praxis

Anna und Jakob Müller sind seit beinahe 20 Jahren verheiratet. Sie haben zwei gemeinsame Kinder, einen 15-jährigen Sohn und eine 8-jährige Tochter. Die Ehe befindet sich seit längerer Zeit in einer Krise und Anna Müller möchte die eheliche Gemeinschaft auflösen. Sie ist zwischenzeitlich eine neue Beziehung eingegangen und hält sich oft bei ihrem neuen Partner auf. Eine vernünftige Kommunikation unter den Ehegatten ist fast nicht mehr möglich und eine einvernehmliche Lösung der Nebenfolgen der Trennung scheint nahezu ausgeschlossen. Umstritten ist nicht nur die Frage, wer künf-

tig in der bisherigen ehelichen Wohnung wohnen bleiben darf, sondern insbesondere auch die elterliche Obhut über die gemeinsamen Kinder. Während der Sohn unbedingt beim Vater wohnen bleiben will, ist die Tochter hin- und hergerissen. Es kommt vermehrt zu Streitigkeiten, nicht nur zwischen den Ehegatten, sondern auch zwischen dem Sohn und der Mutter. Schliesslich reicht die Mutter ein Eheschutzgesuch beim zuständigen Kreisgericht ein. Im Rahmen der gerichtlichen Hauptverhandlung zeigt sich, dass eine einvernehmliche Regelung nicht erzielt werden kann. Nach Rücksprache mit den Anwälten der Ehegatten

schlägt der Familienrichter schliesslich eine angeordnete Beratung vor. Er beauftragt das Institut für Forensisch-Psychologische Begutachtung in St.Gallen mit einer entsprechenden Beratung und verpflichtet beide Ehegatten, am Beratungsprozess teilzunehmen. Ziel der Beratung ist es, im direkten Gespräch mit den Eltern und gegebenenfalls auch mit den Kindern eine konsensuale und dem Kindeswohl zuträgliche Lösung für die Obhutszuteilung der Kinder und für das Kontaktrecht zwischen dem nicht obhutsberechtigten Elternteil und den Kindern zu finden. Für die Beratung wird ein Zeitrahmen von zwei Monaten angesetzt.

Während dieser Zeit wird das Eheschutzverfahren formlos sistiert.

Angeordnete Beratung als neues Konfliktlösungsinstrument

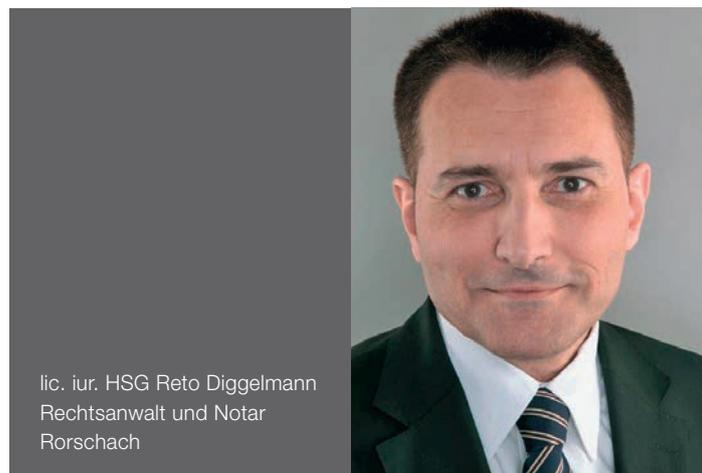
Der geschilderte Fall zeigt, dass es Eltern nicht immer gelingt, einen ehelichen Konflikt konstruktiv und im Sinne des Kindeswohls selbständig zu lösen. Stattdessen entbrennt ein Kampf um die Kinder, bei welchem nicht die kindlichen Bedürfnisse im Vordergrund stehen, sondern der unverarbeitete eheliche Konflikt, welcher zu massiven Kränkungen auf beiden Seiten geführt hat und welcher sich auch auf die Beziehung der Eltern zu ihren Kindern verlagert hat. Dabei gerät das Kindeswohl aus dem Blickfeld und die Kinder werden oft – bewusst oder unbewusst – als Instrument im Scheidungskampf eingesetzt. Für die Lösung solcher Fälle von schweren elterlichen Konflikten sind in den letzten Jahren neue Konzepte entwickelt worden. Dazu gehört auch das standardisierte Verfahren der sogenannten angeordneten Beratung. Dabei geht es darum, dass im Rahmen eines Eheschutz- oder Scheidungsverfahrens das Gericht die Eltern anweist, spezialisierte Beratungseinrichtungen zwecks einvernehmlicher Lösung von elterlichen Konflikten um die Kinder aufzusuchen.

Grundzüge der angeordneten Beratung

Im Kanton St.Gallen werden entsprechende Beratungen von den Kinder- und Jugendpsychiatrischen Diensten St.Gallen, dem Institut für Forensisch-Psychologische Begutachtung und der Kinder- und Jugendhilfe St.Gallen durchgeführt. Ziel der angeordneten Beratung ist es, die elterlichen Konflikte innert eines relativ kurzen Zeitraums mit Hilfe der beratenden Stellen einer Lösung zuzufüh-

ren und eine von den Eltern gemeinsam getragene Regelung der strittigen Kinderbelange zu erarbeiten bzw., wenn keine Einigung erzielt werden kann, dem Gericht unbürokratisch eine Fachmeinung zur Familiensituation als mögliche Urteilsgrundlage zur Verfügung zu stellen. Dabei kommt dem Beschleunigungsgebot vorrangige Bedeutung zu. Es soll möglichst frühzeitig deeskalierend eingegriffen werden. Die Beratungsstellen sollen kurzfristig, höchstens innert 3 Wochen nach der gerichtlichen Anordnung der Beratung, ein erstes Gespräch mit den Konfliktparteien führen. Die Beratung soll in der Regel nicht mehr als 5 Sitzungen umfassen und ca. zwei bis drei Monate dauern. Die Beratung kann indes verlängert werden, wenn eine befriedigende Lösung noch nicht erarbeitet werden konnte, es aber doch absehbar ist, dass eine solche bei einer vorübergehenden Weiterführung der Beratung aller Voraussicht nach doch noch erzielt werden kann. Der Zeitrahmen wird bereits in der gerichtlichen Anordnung der Beratung gesetzt. Während der angeordneten Beratung wird das gerichtliche Verfahren sistiert.

Die Beratungsstellen führen im Rahmen der angeordneten Beratung getrennte und gemeinsame Gespräche mit den Eltern. Dabei orientiert sich das Verfahren an den Kindern und diese werden je nach Alter und Notwendigkeit zu den Gesprächen und der Beratung beigezogen. Ziel ist es, Verhaltensregeln bei künftigen Meinungsverschiedenheiten und Konflikten zu geben und einvernehmlich eine Betreuungs- und Kontaktregelung auszuarbeiten. Über die Besprechungen werden keine Protokolle angefertigt und es werden auch keine schriftlichen Stellungnahmen bei den Eltern oder den Kindern eingeholt. Der Fachstelle steht indes keine Entscheidungsbefugnis zu. Wird eine Lösung gefunden,



lic. iur. HSG Reto Diggelmann
Rechtsanwalt und Notar
Rorschach

so wird diese schriftlich festgehalten und von beiden Eltern teils unterschrieben. Kann keine Einigung zwischen den Eltern erzielt werden, so informiert die Beratungsstelle das Gericht über den Verlauf der Beratung und kann auch Empfehlungen abgeben, wie strittige Fragen zu entscheiden seien. Darauf werden die Eltern bereits bei Anordnung der Beratung hingewiesen. Möglich ist auch, dass die Fachperson im Rahmen einer gerichtlichen Instruktionsverhandlung mündlich über den Beratungsprozess berichtet und Empfehlungen abgibt. Der Beratungsstelle kommt somit eine Doppelfunktion zu. Ein Vorteil der angeordneten Beratung ist somit auch, dass unter Umständen langwierige kinderpsychologische Abklärungen entbehrlich werden dürften, da eine erste Beurteilung sowie Empfehlungen der Fachstelle, welche die angeordnete Beratung begleitet hat, vorliegen.

Wesentliches Merkmal ist, dass die angeordnete Beratung – wie der Begriff besagt – vom Gericht mittels Verfügung «angeordnet» wird. Dies im Gegensatz etwa zu einer Mediation. Die Teilnahme an der angeordneten Beratung ist so-

Kinder werden oft als Instrument im Scheidungskampf eingesetzt.

Beratungsstellen führen im Rahmen der angeordneten Beratung getrennte und gemeinsame Gespräche mit den Eltern.

mit für die Eltern – wie allenfalls auch für die Kinder, soweit diese miteinbezogen werden – obligatorisch. Eine Verweigerung der Mitwirkung wäre im Rahmen der Beweiswürdigung im gerichtlichen Verfahren zu beachten. Möglich, aber nur bedingt empfehlenswert, wäre es an sich auch, eine Verweigerung der Mitwirkung mit einer Strafandrohung (Art. 292 StGB) zu verbinden. Rechtlich stützt sich die angeordnete Beratung insbesondere auf Art. 307 ZGB. Angeordnet wird jedoch nur die Teilnahme der Beratung, nicht indes die inhaltliche Problemlösung, welche von den Eltern gemeinsam zu erarbeiten ist.

Der Kostenrahmen für die angeordnete Beratung wird bereits in der verpflichteten Verfügung des Gerichts

im Rahmen des eherechtlichen Verfahrens angesetzt. Es ist mit Auslagen in der Höhe von bis zu CHF 3'000.00 zu rechnen. Diese Kosten sind von den Eltern zu tragen, sofern

diesen nicht die unentgeltliche Prozessführung bewilligt worden ist und demzufolge der Staat die Auslagen vorfinanziert.

Aber nicht immer ist eine angeordnete Beratung trotz massiver Konflikte sinnvoll. Voraussetzung ist eine gewisse Fähigkeit und Bereitschaft der Eltern, ein entsprechendes Beratungsangebot wahrzunehmen, mit dem Ziel, eine konsensuale Lösung zu finden sowie die Kommunikation zu verbessern. Fehlende Fähigkeit, sich verbal mitzuteilen

oder das Fehlen jeder Kooperationsbereitschaft sprechen gegen eine angeordnete Beratung, ebenso, wenn die eheliche Konfliktsituation von Gewalt geprägt ist. Mit Vorteil erfolgt die angeordnete Beratung zudem frühzeitig im erstinstanzlichen gerichtlichen Verfahren. Je früher ein entsprechendes Beratungsangebot zur Verfügung gestellt wird, desto eher lässt sich eine Deeskalation erreichen. Die Verpflichtung zur angeordneten Beratung in einem Rechtsmittelverfahren ist zwar nicht ausgeschlossen, aber wohl kaum mehr sinnvoll, da sich die Positionen bereits verhärtet und zementiert haben dürften.

Im Kanton St.Gallen noch nicht sehr verbreitet

Vom Verfahren der angeordneten Beratung wird im Kanton St.Gallen erst wenig Gebrauch gemacht. Dies im Gegensatz zum Kanton Basel-Stadt. Jedoch hat beispielsweise das Kreisgericht Rorschach bereits mehrmals Ehegatten zu einer angeordneten Beratung verpflichtet. Die Erfahrungen zeigen, dass angeordnete Beratungen von den betroffenen Eltern mehrheitlich akzeptiert werden und dass es oft gelingt, in einem solchen Verfahren tragfähige Lösungen zu erzielen. Insbesondere das Beschleunigungsgebot – zeitnaher Beginn der Beratung, zeitliche Begrenzung der Beratung – und die Einbettung in ein gerichtliches Verfahren mit der damit verbundenen Autorität der gerichtlichen Instanz wirken sich erfolgsfördernd aus. Im Kanton St.Gallen hat eine interdisziplinäre Arbeitsgrup-

pe verschiedene Merkblätter ausgearbeitet, welche auf der Homepage der St.Gallischen Gerichte abrufbar sind (vgl. http://www.gerichte.sg.ch/home/dienstleistungen/nuetzliche_informationen/mitteilungen_zum_familienrecht/angeordnete_beratung.html).

Anwendung auf den Fall

Welchen Erfolg zeigte nun die angeordnete Beratung im eingangs erwähnten Fall? Während des Beratungsprozesses ergab sich bereits im ersten Gespräch, dass beidseitige massive Kränkungen zur Eskalation beigetragen hatten und die Trennung von den Ehegatten noch wenig verarbeitet war. Es gelang während der Beratung, den Eltern aufzuzeigen, dass diese die Kinder in den Trennungskonflikt miteinbezogen haben und auch als Werkzeug einsetzten. In einem zweiten Gespräch wurden den Eltern aus entwicklungspsychologischer Sicht die Bedürfnisse, Ängste und Sorgen der Kinder vor dem Hintergrund der elterlichen Trennung aufgezeigt. Beiden Eltern gelang es unter Mitwirkung der Beratungsstelle, zu gemeinsamen Überlegungen im Sinne des Kindeswohls zu kommen, worauf sich diese schliesslich auf eine Obhutazuteilung einigten. Zu einem dritten Gespräch wurden schliesslich auch die Kinder beigezogen und die Eltern erläuterten ihren Kindern gemeinsam die von ihnen getroffene und schriftlich fixierte Regelung. Dabei zeigte sich, wie wichtig es war, dass kurzfristig eine Regelung der Obhut erzielt werden konnte, damit eine Deeskalation der Situation eintrat. ■

Die angeordnete Beratung wird vom Gericht mittels Verfügung «angeordnet». Die Teilnahme ist für die Eltern obligatorisch.

IMPRESSUM

Herausgeber
St.Galler Anwaltsverband SGAV
Postfach 1829, 9001 St.Gallen
Tel. 071 227 10 20
info@anwaltsverbandsg.ch
www.sgav.ch

Redaktion
PR-Kommission
St.Galler Anwaltsverband SGAV

Redaktionelle Betreuung
Ueli Habersaat
Habersaat Public Relations H.P.R.
Pestalozzistrasse 5, 9400 Rorschach
Tel. 071 845 59 90
info@hapr.ch

Inserateverwaltung
MetroComm AG
Zürcherstrasse 170, 9014 St.Gallen
Tel. 071 272 80 50
info@metrocomm.ch
www.metrocomm.ch

Layout / Druck
Schmid-Fehr AG
Hauptstrasse 20
9403 Goldach
Tel. 071 844 03 03
info@schmid-fehr.ch
www.schmid-fehr.ch

Erscheinungsweise
2x pro Jahr

Auflage
2'300 Exemplare

«ALLES WAS RECHT IST»

gesammelt von RA Bruno A. Hubatka

- Grimmig erkundigt sich der Rechtsanwalt: «Was, Sie haben sich von einem Hobby-Juristen beraten lassen? Da bin ich ja gespannt, was für einen Unsinn der Ihnen geraten hat!» – «Er hat mich zu Ihnen geschickt.»
- Der Richter fragt die Zeugin: «Wie heissen Sie?» Die Zeugin: «Hä??» Er fragt: «Sind Sie schwerhörig?» Die Zeugin: «Hä?» Der Richter ganz laut und langsam: «Ob Sie schlecht hören?!» Darauf die Zeugin: «Nein eigentlich nicht, seitdem ich die neue Brille habe.»

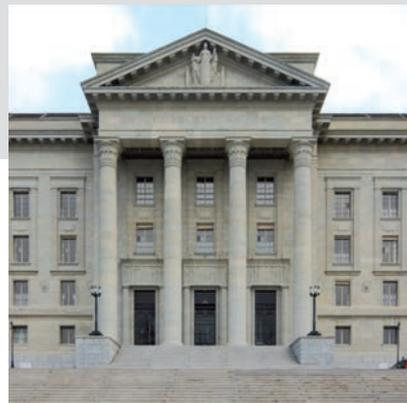
Aus dem Bundesgericht

Ungerechtfertigte fristlose Entlassung nach einer Überwachung des Computers

Ein Arbeitgeber, welcher einen seiner Arbeitnehmer verdächtigt, die Informatikanlage zu missbräuchlichen Zwecken zu verwenden, darf nach einem neusten Urteil des Bundesgerichtes nicht im Geheimen ein Überwachungsprogramm zur Kontrolle der Computeraktivität des Arbeitnehmers installieren. Als Folge davon entfällt die Rechtfertigung für eine fristlose Kündigung.

Das Bundesgericht hatte sich zur Frage der Rechtmässigkeit einer fristlosen Kündigung eines Ausbildungschefs und stellvertretenden Kommandanten einer regionalen Zivilschutzorganisation zu äussern. Diese wurde aufgrund einer Informatiküberwachung ausgesprochen.

Der Arbeitgeber verdächtigte seinen Arbeitnehmer, die ihm zur Verfügung gestellte Informatikanlage zu Zwecken zu verwenden, welche ausserhalb der Amtspflichten lagen. Um diesen Verdacht zu bestätigen, liess der Arbeitgeber ein Überwachungsprogramm installieren, welches über drei Monate im Geheimen alle über diesen Geschäftscomputer getätigten Operationen (aufgerufene Webseiten, E-Mail-Verkehr) aufzeichnen konnte. Aufgrund dieser Aufzeichnungen konnte nachgewiesen werden, dass der Angestellte einen erheblichen Teil seiner Arbeitszeit für private oder doch mindestens für geschäftsfremde Zwecke verwendete. Da das Programm in regelmässigen Abständen Bildschirmfotos (Screenshots) erstellte, erlaubte diese Kontrolle dem Arbeitgeber auch, vom Inhalt der besuchten Webseiten und der elektronischen Post Kenntnis zu nehmen. Diese Inhalte waren teilweise streng vertraulich (e-Banking), privat oder – soweit sie im Zusammenhang mit dem Mandat des Arbeitnehmers als Stadtrat (Exekutive) standen – dem Amtsgeheimnis unterliegend.



Gemäss dem Urteil des Bundesgerichtes ist der verdeckte Einsatz eines Überwachungsprogramms unrechtmässig. Damit bestätigt es im Wesentlichen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Tessin. Eine solche Überwachung entspricht einem Kontrollsystem, welches das Verhalten des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz überwachen soll. Damit widerspricht sie Art. 26 Abs. 1 der Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz. Jedenfalls wäre eine solche Massnahme unverhältnismässig. Zwar stellt der Kampf gegen Missbrauch und die Kontrolle der Arbeitsleistung der Angestellten ohne Zweifel ein legitimes Interesse des Arbeitgebers dar. Diese Ziele können indessen auch mittels weniger eingreifender Mittel erreicht werden. Zu denken wäre in diesem Zusammenhang etwa an die präventive Sperre gewisser Webseiten und die Analyse der Webnutzung und der elektronischen Post nach den Empfehlungen des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten.

Aufgrund der legalen Möglichkeiten eines Arbeitgebers, etwaige Missbräuche der Informatikanlage festzustellen und zu verfolgen, erklärte das Bundesgericht das rechtswidrig erlangte Beweismittel für im Prozess nicht verwertbar. In der Folge stellte es fest, dass eine Grundlage für die fristlose Kündigung nicht mehr gegeben war.

Urteil BGE 8C_448/2012 vom 17 Januar 2013



Porsche empfiehlt **Mobil 1**

**Meist folgt die Form der Funktion.
Hier liefern sich die beiden ein Rennen.**

**Der neue 911 Targa 4 GTS.
Ab 18. April 2015 im Porsche Zentrum St. Gallen.**



PORSCHE

Porsche Zentrum St. Gallen

City-Garage AG
Zürcher Strasse 160
9001 St. Gallen
Tel. 071 244 54 40
Fax 071 244 52 61
info@porsche-stgallen.ch
www.porsche-stgallen.ch