

Familieninterne Unternehmensnachfolge zu Lebzeiten mittels einer Erbenholding-Lösung



Thomas Schönenberger
lic. iur., LL.M., Rechtsanwalt
Telefon +41 58 258 14 00
thomas.schoenenberger@bratschi-law.ch

Diverse Studien belegen die überaus grosse volkswirtschaftliche Bedeutung von Unternehmensnachfolgen bei Schweizer KMU. Über die Hälfte dieser Unternehmensnachfolgen erfolgt innerhalb der Familie, wiederum ein Grossteil davon in der Form einer Nachfolgeregelung zu Lebzeiten.

1. Einleitung

Die Regelung der Nachfolge im Familienunternehmen zu Lebzeiten ist für alle beteiligten Personen sehr anspruchsvoll. Für die abtretende Unternehmerngeneration und die designierten Nachfolger und Nachfolgerinnen, aber auch für deren jeweilige Lebenspartnerinnen und -partner ist die Nachfolgeregelung in erster Linie eine emotionale, mitunter auch eine finanzielle Herausforderung. In zeitlicher Hinsicht kann die Nachfolgeregelung ebenfalls zur Belastung werden, muss sie doch meist neben dem ordentlichen Tagesgeschäft erfolgen. Zudem sollte sie (sinnvollerweise) über einen längeren Zeitraum vollzogen werden. Schliesslich fordert eine Unternehmensnachfolge aber auch in mehrerlei Hinsicht diejenigen Personen, welche die Unternehmerfamilie beraten, d.h. Rechtsanwälte, Treuhänderinnen, Bankenvertreter etc. Sie verlangt eine sehr sorgfältige Analyse der jeweiligen Situation bzw. Konstellation, eine gut durchdachte auf den Einzelfall zugeschnittene Planung sowie eine mitunter hartnäckige, aber stets vom nötigen psychologischen Gespür getragene Durchsetzung des beschlossenen Nachfolgekonstrukts.

Dieser Beitrag gibt nach einigen Ausführungen über die Zielsetzungen und Interessenpositionen einen Überblick über die wichtigsten rechtlichen Elemente einer familieninternen Nachfolgeregelung zu Lebzeiten. Das Schwergewicht wird dabei auf die sog.

Erbenholding-Lösung gelegt, welche eine steueroptimale Ausgestaltung der Unternehmensnachfolge ermöglicht. Die in der Praxis zentralen Elemente nichtrechtlicher Natur, nämlich die Finanzierung, der Zeithorizont sowie das emotionale/psychologische Element können nur gestreift werden.

2. Zielsetzungen und Interessenpositionen bei der familieninternen Unternehmensnachfolge zu Lebzeiten

Bei einer familieninternen Unternehmensnachfolgeregelung zu Lebzeiten werden von den beteiligten Personen verschiedene Ziele verfolgt und unterschiedliche Interessenpositionen vertreten. Diese Zielsetzungen und Interessenpositionen sind teils kongruent, stehen aber teils auch im Widerspruch zueinander. Gelingt es nicht, einen Ausgleich bei der Zielerreichung unter angemessener Berücksichtigung der Interessenpositionen aller Beteiligten zu finden, ist das Risiko des Scheiterns gross.

Mit Blick auf die *Unternehmung* stehen die langfristige Sicherung des Fortbestands, der Selbständigkeit und Unabhängigkeit der Unternehmung sowie die Erhaltung der Arbeitsplätze im Vordergrund. Der Konsens über diese Zielsetzung sowie die Überzeugung sowohl der abtretenden als auch der nachfolgenden Unternehmerngeneration, dass diese Ziele am besten durch den Verbleib des Unternehmens in der Familie erreicht werden können, bildet unabdingbare Grundvoraussetzung für jede familieninterne Unternehmensnachfolge zu Lebzeiten.

Daneben verfolgen sowohl die abtretende als auch die nachfolgende Unternehmerngeneration – und oft auch deren Lebenspartnerinnen und Lebenspartner – handfeste und durchaus berechnete *eigene* Interessen. Für die *abtretende Unternehmerngeneration*, welche ausserhalb der Unternehmung oft über

keine ausreichende Altersvorsorge verfügt, bildet eine Hauptzielsetzung, ohne finanzielle Sorgen und unter (weitgehender) Wahrung des bisherigen Lebensstandards alt werden zu können. Daneben strebt die abtretende Unternehmergeneration meist auch eine (finanzielle) Gleichbehandlung ihrer Nachkommen und die Vermeidung familieninterner Streitigkeiten an. Schliesslich wird auch das Ziel verfolgt, negative Steuerfolgen der Unternehmensnachfolge zu vermeiden oder zumindest gering zu halten. Demgegenüber ist naturgemäss Ziel der *nachfolgenden Unternehmergeneration*, die finanzielle Belastung durch die Unternehmensübernahme in einem erträglichen Mass zu halten. Darüber hinaus bestehen viele weitere Eigeninteressen.

3. Rechtliche Elemente der familieninternen Nachfolgeregelung zu Lebzeiten

A. 1. Element: Die Übertragung des Eigentums an der Unternehmung

1. Mögliche Arten der Übertragung

Für die Übertragung des Eigentums an der Unternehmung auf die nachfolgende Unternehmergeneration stehen mehrere Möglichkeiten offen. Im Vordergrund stehen Schenkung und Verkauf.

a) Schenkung (Erbvorbezug)

Mittels *Schenkungen* bzw. gemischter Schenkung (Verkauf zu einem günstigen Preis, zu welchem nicht an einen aussenstehenden Dritten verkauft würde) kann die Unternehmung ganz bzw. teilweise unentgeltlich auf die nachfolgende Unternehmergeneration übertragen werden. Dieser Vorgang zieht in den allermeisten Kantonen zumindest für den unentgeltlichen Teil keine Steuerfolgen nach sich, da dort die Schenkungssteuer für direkte Nachkommen abgeschafft wurde. Das oben erwähnte Ziel, die nachfolgende Unternehmergeneration finanziell nicht übermässig zu belasten, liesse sich hierdurch bestens erreichen. Allerdings hat die Übertragung der Unternehmung mittels (gemischter) Schenkung auch erhebliche Nachteile. So erhält die abtretende Unternehmergeneration dabei für die Veräusserung des Unternehmens keinen (ausreichenden) Gegenwert, mit welchem sie ihre Altersvorsorge bestreiten

könnte. Besteht also für die abtretende Unternehmergeneration ausserhalb der Unternehmung keine ausreichende Altersvorsorge, so dürfte die (teilweise) unentgeltliche Veräusserung kaum je in Frage kommen. Überdies lassen die Vermögensverhältnisse der Unternehmerfamilien in den seltensten Fällen eine weitgehende Gleichbehandlung aller Nachkommen – eine weitere Zielsetzung – zu, wenn ein so wesentlicher (in KMU-Verhältnissen meist der mit Abstand grösste!) Vermögenswert wie das Unternehmen unentgeltlich auf einen Nachkommen übertragen wird. Der erbrechtliche Pflichtteilschutz der Ehegatten und Nachkommen setzt der (teilweise) unentgeltlichen Übertragung überdies klare rechtliche Grenzen. Mit Blick auf eine bestmögliche Erreichung der erwähnten Zielsetzungen erweist sich die Übertragung des Eigentums an der Unternehmung mittels (gemischter) Schenkung in den meisten Fällen als ungeeignet.

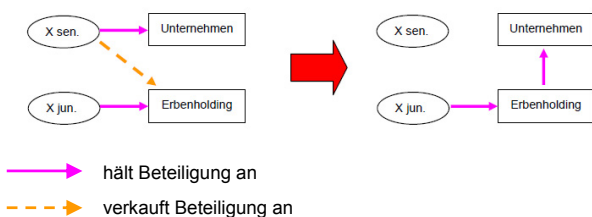
b) Verkauf

Gerade umgekehrt erfolgt die Zielerreichung beim *Verkauf*, d.h. bei der entgeltlichen Veräusserung des Unternehmens an die nachfolgende Unternehmergeneration zu einem Preis, zu welchem auch an einen aussenstehenden Dritten verkauft worden wäre. Die abtretende Unternehmergeneration erhält als Gegenleistung für die Veräusserung der Unternehmung den Kaufpreis, welchen sie zur Bildung bzw. Gewährleistung der Altersvorsorge verwenden kann. Ein Verkauf der Unternehmung führt überdies zu keiner finanziellen Ungleichbehandlung und auch zu keiner Pflichtteilsverletzung. Andererseits wird dadurch ein Hauptziel bzw. eine wesentliche Interessenposition der nachfolgenden Unternehmergeneration, nämlich die massvolle finanzielle Belastung durch die Unternehmensübernahme in Frage gestellt. Diesem Problem kann jedoch auf verschiedene Weise begegnet werden, bspw. durch eine (teilweise) Stundung mit ratenweiser Abzahlung des Kaufpreises, oder mittels einer Konstruktion, bei welcher die nachfolgende Unternehmergeneration den Kaufpreis nicht aus Eigenmitteln, sondern aus in der Unternehmung erwirtschafteten Mitteln bezahlt, oder – noch besser – durch eine Kombination von beidem. Dies lässt sich am besten durch den Verkauf der Unternehmung an eine sog. Erbenholding erreichen. Darauf wird im Folgenden eingegangen.

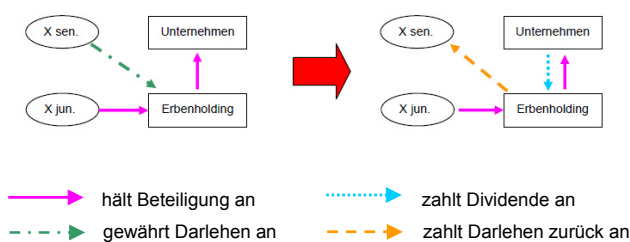
2. Insbesondere der Verkauf an eine sog. Erbenholding

a) Übersicht über die Erbenholding-Lösung

Bei der sog. Erbenholding-Lösung wird die Beteiligung an der Unternehmung (Aktien oder Stammanteile) nicht direkt an die nachfolgende Generation (d.h. in deren Privatvermögen), sondern an eine von ihr gehaltene Gesellschaft, eine sog. Erbenholding, verkauft.



Der von der Erbenholding zu bezahlende Kaufpreis für die Unternehmung wird ganz oder teilweise als Darlehen stehen gelassen und in den folgenden Jahren an die abtretende Unternehmergeneration zurückbezahlt. Die Darlehensrückzahlung erfolgt aus von der Unternehmung erwirtschafteten Mitteln, welche der Erbenholding in der Form von (jährlichen) Dividenderträgen aus der Unternehmung zufließen.



Bei der Erbenholding-Lösung wird die nachfolgende Unternehmergeneration durch die Kaufpreiszahlung somit weniger belastet. Überdies bringt sie erhebliche Steuervorteile (siehe unten).

b) Die Gründung der Erbenholding

Die Erbenholding kann in der Form einer Aktiengesellschaft (AG) oder einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) gegründet werden und sollte einen reinen Holdingzweck (Halten von Beteiligungen) haben. Als minimales Gesellschaftskapital

bedarf es bei der AG eines Aktienkapitals von CHF 100'000, bei der GmbH eines Stammkapitals von CHF 20'000. Es ist stets im Einzelfall zu prüfen, ob sich eine Erbenholding-Lösung lohnt und, falls ja, welche Rechtsform sich hierfür am besten eignet. Oft werden der nachfolgenden Unternehmergeneration die Mittel für das Gesellschaftskapital von der abtretenden Unternehmergeneration durch Schenkung zugewendet. Da die Erbenholding schon bei ihrer Gründung beabsichtigt, Beteiligungen (an der Unternehmung) zu erwerben, muss sie als **Sachübernahmegründung** (Gründungsbericht und Prüfungsbestätigung eines zugelassenen Revisors erforderlich) erfolgen. Möglich ist statt der Sachübernahmegründung auch eine sog. **Sacheinlagegründung**, bei welcher die Liberierung des Gesellschaftskapitals durch Einlage der Beteiligungen an der Unternehmung in die Erbenholding erfolgt. Auf die Wahl einer Revisionsstelle kann bei der Erbenholding in den allermeisten Fällen verzichtet werden (sog. Opting-out).

c) Der Verkauf der Unternehmung an die Erbenholding

Es werden nicht etwa einzelne Unternehmensteile, sondern die Beteiligung an der Unternehmung, also Aktien oder Stammanteile, verkauft. Wie erwähnt soll der Verkauf der Beteiligung an der Unternehmung zu einem Wert erfolgen, der auch einem Drittvergleich standhält. Es ist von Vorteil, wenn die abtretende und die nachfolgende Unternehmergeneration gemeinsam einen unabhängigen Dritten mit der Unternehmensbewertung beauftragen und sich mit diesem auch über die Bewertungsmethode einigen. Schliesslich müssen sich die abtretende und die nachfolgende Unternehmergeneration über den Kaufpreis einig werden. Der Kaufvertrag gestaltet sich bei familieninternen Unternehmensübernahmen meist recht einfach, eine ausgedehnte Unternehmensprüfung (sog. *due diligence*-Prüfung) bleibt in den allermeisten Fällen aus. Je nach finanziellen Verhältnissen der Beteiligten wird der Kaufpreis ganz oder teilweise stehen gelassen bzw. als Darlehen zurückbezahlt (siehe nachfolgende Ausführungen). Der nicht stehen gelassene Teil des Kaufpreises kann entweder aus Eigenmitteln (falls vorhanden) oder durch Drittfinanzierung (bspw. durch Bankkredit) beglichen werden.

d) Umwandlung (eines Teils) des Kaufpreises in eine Darlehensforderung gegen die Erbenholding

Der stehen gelassene Teil des Kaufpreises wird in ein Darlehen der abtretenden Unternehmergeneration an die Erbenholding umgewandelt und von Letzterer über die Jahre zurückbezahlt. Im Darlehensvertrag werden die Konditionen (Amortisation, Verzinsung, Sicherheit) festgelegt. Da es sich um familieninterne Regelungen handelt, werden die vertraglichen Bestimmungen über Amortisation und Verzinsung jedoch öfters offen formuliert, um die Handlungs- und Gestaltungsfreiheit der beteiligten Vertragsparteien über die Jahre nicht zu beschränken. Was hier angemessen ist, entscheiden die Beteiligten im Einzelfall. Dabei sind jedoch die anwendbaren Zinssätze für die Berechnung der geldwerten Leistungen gemäss dem entsprechenden Rundschreiben der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) zu berücksichtigen.

e) Steuerliche Aspekte

Der grosse steuerliche Vorteil gegenüber einem Verkauf (mit Darlehensgewährung) in das Privatvermögen der nachfolgenden Unternehmergeneration liegt darin, dass bei der Erbenholding-Lösung das Verkäuferdarlehen nicht aus bereits versteuertem Einkommen (oder Vermögen) zurückbezahlt werden muss. Die Dividenderträge aus dem von der Unternehmung erwirtschafteten Gewinn fliessen nämlich nicht direkt der nachfolgenden Unternehmergeneration zu, wo sie als Einkommen zu versteuern wären, bevor sie (geschmälert um die entsprechenden Einkommenssteuerbeträge) an die Verkäufer zurückbezahlt werden. Vielmehr fliessen die Dividenderträge an die Erbenholding, wo sie aufgrund des Holdingprivilegs bzw. der Möglichkeit des Beteiligungsabzugs (fast) keine Steuerfolgen zeitigen und somit praktisch ungeschmälert an die Verkäufer weitergeleitet werden können. Aus Sicht der abtretenden Unternehmergeneration spielt es steuerlich keine Rolle, ob an die Erbenholding oder direkt an die nachfolgende Unternehmergeneration verkauft wird, realisiert sie doch durch die Veräusserung ihrer Beteiligung am Unternehmen im einen wie im anderen Fall einen steuerfreien Kapitalgewinn.

Damit die Erbenholding-Lösung in der beschriebenen Form von den Steuerbehörden akzeptiert wird und die Beteiligten (insbesondere die abtretende Unternehmergeneration!) keine unangenehmen (Nachsteuer-)Überraschungen erleben, sind alle Handlungen zu unterlassen, welche zu einer Besteuerung aufgrund des Steuertatbestands der sog. indirekten Teilliquidation führen. Dazu gehört insbesondere auch, dass in den ersten fünf Jahren nach dem Eigentumsübergang nur Dividenden aus nach dem Verkauf effektiv erwirtschafteten Gewinnen der Unternehmung an die Erbenholding ausgeschüttet werden dürfen, keinesfalls aber aus der Substanz der Unternehmung (sog. Substanzdividende). Wird bei der Durchführung der Erbenholding-Lösung der Tatbestand der indirekten Teilliquidation gesetzt, werden die zur Darlehensrückzahlung verwendeten Dividenden bei der abtretenden Unternehmergeneration voll als Einkommen besteuert. Vor der Durchführung der Unternehmensnachfolge mittels Erbenholding-Lösung ist in jedem Fall von den Steuerbehörden ein sog. Steuerruling einzuholen, in welchem bestätigt wird, dass die vorgesehene Lösung keine negativen Steuerfolgen zeitigt. Selbstverständlich darf von der vom Steuerruling erfassten Lösung (ohne erneutes Steuerruling) nicht mehr abgewichen werden, will man keine unangenehmen Überraschungen erleben.

f) Würdigung

Die Erbenholding-Lösung ist im Vergleich zu anderen Lösungen bei der familieninternen Unternehmensnachfolge zwar komplexer und bringt für die Beteiligten einen erhöhten Beratungsbedarf. Mit ihr lassen sich jedoch die unterschiedlichen Zielsetzungen und Interessenpositionen in einer familieninternen Nachfolgeregelung oft am besten berücksichtigen. Dazu bringt die Erbenholding-Lösung der nachfolgenden Unternehmergeneration erhebliche Steuervorteile.

B. 2. Element: Nachhaltige Gewährleistung des Fortbestands und der Handlungsfähigkeit der Unternehmung

1. Übersicht

Die Übertragung des Eigentums an der Unternehmung von der abtretenden auf die nachfolgende Generation bzw. deren Erbenholding ist der erste, nicht jedoch der einzige Schritt zu einer nachhaltigen familieninternen Unternehmensnachfolge zu Lebzeiten. Damit der Fortbestand und die Handlungsfähigkeit der Unternehmung, also das wohl vordringlichste Ziel jeder Unternehmensnachfolge, nachhaltig gewährleistet werden können, bedarf es zusätzlicher Verträge.

2. Ehe- und Erbverträge der nachfolgenden Unternehmungsgeneration

Mittels ehe- und erbvertraglicher Regelungen soll sichergestellt werden, dass das Unternehmen auch im Falle der Scheidung, der Trennung, des Eintritts der Gütertrennung oder des Todes in der nachfolgenden Unternehmungsgeneration handlungsfähig und im Familienbesitz bleibt.

Was im Ehe- und Erbvertrag alles geregelt werden soll, bestimmt sich nach dem konkreten Einzelfall. In der Praxis bewähren sich bei familieninternen Unternehmensnachfolgen u.a. folgende Regelungen:

- Beim (ordentlichen) Güterstand der Errungenschaftsbeteiligung: ehevertragliche Zuweisung der Beteiligung am Unternehmen bzw. an der Erbenholding ins Eigengut der nachfolgenden Unternehmungsgeneration, samt allen industriellen und konjunkturellen Mehrwerten, damit diese Beteiligungen im Falle einer Scheidung gar nicht erst zur Disposition stehen;
- Flankierende Massnahmen im Ehevertrag zum finanziellen Ausgleich der Eigengutzuweisung für den Ehepartner (bspw. Zuweisung eines grösseren Teils an der Errungenschaft im Scheidungsfall);
- Erbvertragliche Regelung zur Sicherung des Fortbestands des Unternehmens.

3. Erbvertrag zwischen der abtretenden Unternehmungsgeneration und ihren Nachkommen

Durch Abschluss eines Erbvertrags zwischen der abtretenden Unternehmungsgeneration und ihren Nachkommen, darunter auch der nachfolgenden Unternehmungsgeneration, sollen spätere Erbstreitigkeiten mit Bezug auf die familieninterne Unternehmensnachfolge vermieden werden.

Was darin geregelt werden soll, ergibt sich aus den Bedürfnissen des konkreten Falls. Es haben sich aber u.a. folgende Regelungen bewährt:

- Regelungen über die Ausgleichspflicht;
- Erbverzichte zugunsten des überlebenden Elternteils oder unter den Geschwistern;
- Zuweisung einer allfälligen Darlehensforderung des Nachlasses gegenüber der nachfolgenden Unternehmungsgeneration (bzw. der Erbenholding) an diese.

4. Gesellschaftervertrag (bei Bedarf)

Für den Fall, dass mehrere Nachkommen die Unternehmensnachfolge antreten, sollte ein Gesellschaftervertrag die Grundlage für ein gedeihliches Zusammenwirken dieser Nachkommen im Unternehmen legen, die jederzeitige Handlungsfähigkeit der Unternehmung in schwierigeren Zeiten garantieren und den Verbleib des Unternehmens im Familienbesitz sichern.

Auch hier bestimmt der konkrete Fall, was geregelt werden und wie dies geschehen soll. Erfahrungsgemäss bewähren sich jedoch folgende Regelungen:

- Schiedsklausel zur (präventiven) Verhinderung von Pattsituationen;
- Verschiedene Erwerbs- und Veräusserungsrechte der Gesellschafter (Vorhand- und Vorkaufsrechte, Kaufsrechte, Mitverkaufs- und Verkaufsrechte, etc.);
- Regelung der Vertretung der Gesellschafter im obersten Führungsgremium des Unternehmens (evtl. mit Turnus für den Vorsitz);
- Regelung der gegenseitigen Vertretung bei Eintritt eines (vorübergehenden) Verlusts der Handlungsfähigkeit eines Gesellschafters.

4. Fazit

Familieninterne Nachfolgeregelungen zu Lebzeiten, wie sie bei Schweizer KMU sehr häufig vorkommen, stellen für alle beteiligten Personen in vielerlei Hinsicht eine besondere Herausforderung dar. Dies gilt in erster Linie für die Mitglieder der Unternehmerfamilien und deren jeweilige Lebenspartnerinnen und Lebenspartner. Familieninterne Nachfolgeregelungen zu Lebzeiten sind jedoch auch für die damit befassten externen Berater sehr anspruchsvoll. Da die Verhältnisse, in denen sich Unternehmensnachfolgen vollziehen, stark variieren können, existieren bezüglich Ausgestaltung und Umsetzung der Nachfolgeregelung keine allgemein gültigen Regelungen oder gar Patentrezepte. Vielmehr ist eine auf den Einzelfall zugeschnittene Lösung anzustreben.

Sofern es die konkreten Verhältnisse jedoch zulassen, sollte eine Nachfolgeregelung mittels *Erbenholding*-Lösung, d.h. in Form eines Verkaufs der Beteiligung am Unternehmen an eine von den Nachfolgern gegründete Holding-Gesellschaft, in Betracht gezogen werden. Zwar ist deren Ausgestaltung und Umsetzung mit einem erhöhten Aufwand (für Holdinggründung, Verträge, Steuerruling, etc.) verbunden, doch trägt eine Erbenholding-Lösung in vielen Fällen den unterschiedlichen Zielen und Interessenpositionen bei einer Nachfolgeregelung am besten

Rechnung. So sichert ein Verkauf im Vergleich zur Übertragungsform der (gemischten) Schenkung der abtretenden Unternehmergeneration ein (angemessenes) Entgelt in Form des Kaufpreises, mit welchem sie ihren verdienten Lebensabend ohne finanzielle Sorgen bestreiten kann. Überdies lässt sich dadurch eine finanzielle Gleichbehandlung der Nachkommen in der Regel besser bewerkstelligen. Im Vergleich zum direkten Verkauf der Unternehmung an den designierten Nachfolger bzw. die designierte Nachfolgerin ermöglicht der Verkauf an die Erbenholding der nachfolgenden Unternehmergeneration, den Kaufpreis auf steueroptimale Weise (ganz oder teilweise) aus Mitteln, welche von der übernommenen Unternehmung über die Folgejahre erwirtschaftet werden, zu bezahlen. Dadurch kann die aus der Unternehmensübernahme resultierende finanzielle Belastung der nachfolgenden Unternehmergeneration stark reduziert werden.

Welche Lösung für die familieninterne Nachfolgeregelung auch gewählt wird: die beteiligten Personen tun gut daran, nicht nur der geordneten Regelung der Eigentumsverhältnisse am Unternehmen, sondern auch der nachhaltigen Gewährleistung des Fortbestands und der Handlungsfähigkeit der Unternehmung besondere Beachtung zu schenken.

Bratschi Wiederkehr & Buob in Kürze

Bratschi Wiederkehr & Buob, eine führende Schweizer Anwaltskanzlei mit über 60 Anwältinnen und Anwälten in den Wirtschaftszentren der Schweiz, bietet schweizerischen und ausländischen Unternehmen und Privatpersonen professionelle Beratung und Vertretung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, im Steuerrecht und im öffentlichen Recht sowie in notariellen Angelegenheiten.

Zürich Bahnhofstrasse 46/106, Postfach 1130, CH-8021 Zürich
Telefon +41 58 258 10 00, Fax +41 58 258 10 99
zuerich@bratschi-law.ch

Bern Bollwerk 15, Postfach 5576, CH-3001 Bern
Telefon +41 58 258 16 00, Fax +41 58 258 16 99
bern@bratschi-law.ch

St.Gallen Vadianstrasse 44, Postfach 262, CH-9001 St.Gallen
Telefon +41 58 258 14 00, Fax +41 58 258 14 99
stgallen@bratschi-law.ch

Basel Gerbergasse 14, CH-4001 Basel
Telefon +41 58 258 19 00, Fax +41 58 258 19 99
basel@bratschi-law.ch

Zug Unter Altstadt 28, CH-6300 Zug
Telefon +41 58 258 18 00, Fax +41 58 258 18 99
zug@bratschi-law.ch

www.bratschi-law.ch

© Bratschi Wiederkehr & Buob, Vervielfältigung bei Angabe der Quelle gestattet