

EINE PUBLIKATION VON SMART MEDIA

SEP 20

smartmedia

# FOKUS.

## RECHTSGUIDE 2020

Interview

# RUDOLF TSCHÄNI

«In TV-Serien werden der Öffentlichkeit amerikanisch geprägte Bilder von Anwälten vermittelt, die hierzulande nicht zutreffen.»

Lesen Sie mehr auf [www.fokus.swiss](http://www.fokus.swiss)



SEIDEL & PARTNER  
RECHTSANWÄLTE

IHR PARTNER FÜR BAU,  
IMMOBILIEN UND  
BAHNINFRASTRUKTUR

Unser neues virtuelles Büro:  
[www.seidelpartner.ch](http://www.seidelpartner.ch)





# Die Coronakrise als Chance für den Rechtsmarkt?

**E**xakt 192 Tage ist es her, seit in der Schweiz der erste Coronafall offiziell bestätigt wurde. Was sich seither eingestellt hat, darf getrost als Ausnahmezustand bezeichnet werden – auch für das Recht. Denn selten zuvor hat sich das Recht derart dynamisch verändert wie in den letzten Monaten. Und selten zuvor standen Sie, liebe Leserinnen und Leser, in solchem Masse vor der Herausforderung, sich über die teilweise täglich ändernde, oftmals unklare Rechtslage zu informieren und Ihren Alltag oder Ihre betrieblichen Abläufe entsprechend anzupassen. Unzählige Menschen und Unternehmen sahen sich mit komplexen rechtlichen Fragestellungen konfrontiert und gerieten nicht selten in existenzielle Schwierigkeiten.

Guter rechtlicher Rat tat also Not – und tut es noch immer. In einer Zeit erheblicher Unsicherheit in weiten Teilen der Bevölkerung und der Wirtschaft fehlen aber oft die finanziellen Mittel für professionelle rechtliche Unterstützung. Betroffenen droht, vom Zugang zum Recht abgeschnitten zu werden – ein unhaltbarer Zustand. Erfreulicherweise zeigten neben vielen anderen aber auch Juristinnen und Juristen grosse Solidarität in der Krise. So offerierten beispielsweise zahlreiche Kanzleien im Rahmen der Initiative Legal Solidarity kostenlose Beratungen. Selber durfte ich beim Aufbau der gemeinnützigen Plattform [www.corona-legal.ch](http://www.corona-legal.ch) mitwirken. Dank dem Engagement unzähliger Freiwilliger sowie erfahrener Anwältinnen und Anwälte konnten über diese niederschwellige, voll digitalisierte Anlaufstelle hunderte kostenlose, teilweise umfangreiche Beratungen in Rechtsfragen mit Coronabezug erbracht und damit effektive Hilfestellungen in der Krise geleistet werden. Von berührenden Einzelschicksalen über KMU



“ Unzählige Menschen und Unternehmen sahen sich mit komplexen rechtlichen Fragestellungen konfrontiert.

LUCA E. FÁBIÁN, Mlaw UZH  
INITIATOR CORONA-LEGAL.CH

bis hin zu Grossunternehmen hatten die Rechtsuchenden dabei viele Gesichter.

Auch wenn in absehbarer Zeit wieder Normalität einkehren sollte: Der in der Coronakrise besonders deutlich

gewordene Bedarf nach bezahlbaren, orts- und zeitunabhängig zugänglichen, konsequent an den heutigen Kundinnen- und Kundenbedürfnissen ausgerichteten Rechtsdienstleistungen wird bleiben. Die Digitalisierung bietet diesbezüglich ein enormes Potenzial, das noch längst nicht ausgeschöpft ist. Doch die Zeichen stehen gut, dass gerade die Coronakrise gewissermassen als Katalysator einen Digitalisierungsschub in der Rechtsbranche auslösen wird. Unter dem Stichwort Legal Tech entstehen neue, innovative Plattformen und Dienstleistungen, von denen Sie auf den folgenden Seiten noch lesen werden. Damit einher gehen oft Geschäftsmodelle, die verstärkt auf Preistransparenz bis hin zu Fixpreisen setzen, was Ihnen als Kundin oder Kunde Planungssicherheit gibt. Die wachsende Disziplin des Legal Design sorgt derzeit dafür, dass diese neuen Angebote so nutzerinnen- und nutzerfreundlich wie möglich daherkommen. Und sogar im Gerichtswesen, das gemeinhin nicht unbedingt als Innovations-Hotspot gilt, tut sich etwas in Sachen Digitalisierung: So sollen mit dem Projekt Justitia 4.0 die elektronische Aktenführung und der elektronische Rechtsverkehr ermöglicht werden.

Wie Sie sehen, steht das Rechtssystem mit all seinen Akteurinnen und Akteuren vor tiefgreifenden Umbrüchen, deren Notwendigkeit angesichts der Coronakrise sichtbar denn je wurde. Ich bin überaus optimistisch, dass diese Veränderungen eine grosse Chance darstellen und den Zugang zum Recht stärken werden – was auch Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, zweifellos zugutekommen wird. Und nun wünsche ich Ihnen eine spannende Lektüre.

TEXT LUCA E. FÁBIÁN



## LESEN SIE MEHR...

- 04 Whistleblowing
- 10 Legal Tech
- 14 Interview: Rudolf Tschäni
- 16 Aktuelle Situation
- 18 Recht für alle
- 20 Unfall
- 22 Scheidung

## FOKUS RECHTSGUIDE 2020.

### PROJEKTLIEGUNG:

Tanja Schuler

### COUNTRY MANAGER:

Pascal Buck

### PRODUKTIONSLEITUNG:

Miriam Dibsda

### TEXT:

Gerold Brüttsch-Prévôt, Lars Meier, Flavia Ulrich, Kevin Meier

### TITELBILD:

iStockphoto

### LAYOUT:

Anja Cavelli

### DISTRIBUTIONSKANAL:

Tages-Anzeiger, 04.09.2020

### DRUCKEREI:

DZZ Druckzentrum AG

### SMART MEDIA AGENCY AG

Gerbergasse 5, 8001 Zürich, Schweiz

Tel +41 44 258 86 00

info@smartmediaagency.ch

gedruckt in der  
schweiz



**Viel Spass beim Lesen!**

Tanja Schuler

Senior Project Manager

ANZEIGE

# Access to justice

JURATA

# Unternehmensrechtliche Krisen- & Sanierungsinstrumente Nachlassverfahren und COVID-19-Stundung

Die drastischen wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronakrise erfordern eine umsichtige Analyse und Vorgehensweise durch die oberste Führungsebene, umso mehr als nun mit Wirkung per 21. Oktober 2020 die Covid-19-Erleichterungen betreffend die Handlungspflichten, wie u.a. der Verzicht auf eine Überschuldungsanzeige an den Konkursrichter, dahinfallen.



Thomas Zemp

lic. iur. HSG, Rechtsanwalt, Partner Hostenstein Brusa

Die notrechtlichen Massnahmen zur Stabilisierung der Wirtschaft und zur Verhinderung von Massenkursen enden am 20. Oktober 2020. Gemäss Botschaft des Bundesrates vom 12. August 2020, über welche das Parlament in der Herbstsession beraten wird, soll mit dem neuen «Covid-19-Gesetz» eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, Teile dieser Massnahmen bei Bedarf bis Ende 2021 verlängern zu können. Nach heutigem Kenntnisstand fortgeführt werden sollen das besondere, vereinfachte Stundungsverfahren für KMU – die «COVID-19-Stundung» – und das coronabedingt geringfügig angepasste Nachlassverfahren. Nicht fortgeführt werden sollen dagegen die coronabedingt erleichternden Bestimmungen über die Überschuldungsanzeige. Die elementaren, nicht delegierbaren Handlungspflichten der obersten Führungsebene bei häufigem Kapitalverlust oder Überschuldung werden somit ab 21. Oktober 2020 wieder uneingeschränkt gelten, soweit die Gesellschaftsgläubiger im Umfang der Überschuldung keine Rangrücktritte abgeben oder wenn das Leitungsorgan entweder ein Nachlassverfahren oder eine COVID-19-Stundung einleitet. Ist die Gesellschaft überschuldet und besteht keine Aussicht auf Sanierung, ist eine Konkursanmeldung vorzunehmen.

## COVID-19-Stundung

Um sich eine Atempause für eine Reorganisation zu verschaffen, können KMU-Unternehmen eine befristete Stundung in Anspruch nehmen. Eine COVID-19-Stundung ist ausgeschlossen, wenn das Unternehmen Ende 2019 bereits überschuldet war und keine Rangrücktritte im Ausmass der Überschuldung vorliegen.

Das Gericht gewährt die COVID-19-Stundung für drei Monate (verlängerbar für drei Monate), ohne eine Prüfung der Sanierungsfähigkeit vorzunehmen.

Die COVID-19-Stundung entfaltet Wirkung für sämtliche Forderungen gegenüber der Gesellschaft, welche vor ihrer Bewilligung entstanden sind, mit Ausnahme von Forderungen der Ersten Konkursklasse (Löhne). Der Stundung unterliegende (Alt-)Forderungen dürfen nicht bezahlt werden. Dagegen dürfen Löhne und neue, d.h. während der Stundung entstandene, Forderungen beglichen werden. Die Gesellschaft darf keine die Interessen der Gläubiger beeinträchtigende Rechtshandlungen vornehmen. Mit Auslaufen der COVID-19-Stundung fallen ihre Wirkungen dahin.

## Nachlassstundung bzw. -verfahren

Das Nachlassverfahren ist ein bewährtes, flexibles Instrument. Unternehmen in Zahlungsschwierigkeiten können damit eine tragbare Lösung mit ihren Gläubigern erreichen. Das zuständige Gericht bewilligt eine provisorische Nachlassstundung von max. sechs Monaten und – coronabedingt – ohne Prüfung der Sanierungsfähigkeit. In aller Regel wird ein provisorischer Sachwalter, der den Schuldner überwacht, ernannt.

In der ersten Phase der provisorischen Nachlassstundung sind die Sanierungsaussichten zu klären und vorzubereiten. In der zweiten Phase (definitive Nachlassstundung) folgt die eigentliche Schuldenbereinigung. Jene dauert vier bis sechs Monate (ggfs. bis auf 12 bzw. 24 Mte. verlängerbar).

Während der Nachlassstundung genießt der Schuldner für Alt-Verbindlichkeiten einen Schutz vor Betreibungen. Zivil- und Verwaltungsverfahren werden mit Ausnahme von dringlichen Fällen sistiert. Der Schuldner ist in der Nachlassstundung in seiner Verfügungsbefugnis beschränkt.

Je nach Situation des Unternehmens und nach Haltung der Gläubiger sind nach Ende der Nachlassstundung verschiedene Szenarien möglich: direkte Sanierung, ordentlicher Nachlassvertrag, Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung oder Konkurs.

## Zusammenfassung und Empfehlung

Die COVID-19-Stundung ist ein einfacher «Schutzschild», um eine Sanierung zu ermöglichen. Dieses Instrument steht nur KMU offen und eignet sich, falls innert sechs Monaten mit Zugeständnissen der Schlüssel-Gläubiger zu rechnen ist und von einem grundsätzlich intakten Geschäftsmodell ausgegangen werden kann. Die Wirkungen sind jedoch weniger weitgehend

	COVID-19-Stundung	Nachlassverfahren
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> <li>kurze, zeitlich befristete Stundung</li> <li>ggfs. direkte Sanierung durch individuelle Einigung mit jedem Gläubiger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stundung (auch längere Zeit)</li> <li>Sanierung; kollektive Bereinigung der schuldnerischen Verbindlichkeiten</li> </ul>
Voraussetzungen	keine Überschuldung per 31.12.2019 oder Rangrücktritte im Ausmass der Überschuldung	
Berechtigte Unternehmen	KMU	KMU + Grossunternehmen
Dauer	kurz: max. 3 Mte. (plus 3 Mte.)	prov. Stundung: max. 6 Mte. def. Stundung: 4-6 Mte. (verlängerbar auf 12-24 Mte.)
Sachwalter / Überwachung Schuldner	nur im Ausnahmefall	Regelfall (immer in def. Stundung)
Kosten	gering	ggfs. bedeutsam
Publikation	zwingend	<ul style="list-style-type: none"> <li>prov. Stundung: «stille» Stundung nur mit Sachwalter</li> <li>def. Stundung: zwingend</li> </ul>
Betreibungsschutz Alt-Forderungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsatz: weder Einleitung noch Fortsetzung möglich</li> <li>Fortsetzung für Lohnforderungen möglich, aber keine Konkurseröffnung</li> <li>Betreibung auf Pfandverwertung für grundpfandgesicherte Forderungen möglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>weder Einleitung noch Fortsetzung möglich</li> <li>Betreibung auf Pfandverwertung für grundpfandgesicherte Forderungen möglich</li> </ul>
Sistierung Zivilprozesse, Verwaltungsverfahren	nein	ja, ausser dringliche Fälle
Stopp Zinsenlauf	nein	ja
a.o. Beendigung von Dauerschuldverhältnissen möglich	nein	ja
Alt-Forderung 1. Klasse i.S.v. Art. 219 SchKG	unterliegen Stundung nicht	unterliegen Stundung
Veräusserung Anlagevermögen / Bestellung Sicherheiten	Zustimmung (Sachwalter und) Nachlassgericht erforderlich	Zustimmung Sachwalter und Nachlassgericht erforderlich
Erfüllung gesellschaftsrechtliche Handlungspflichten durch Verfahreseinleitung	ja	ja
Beendigung	durch Zeitablauf	durch Abschluss Verfahren, Nachweis Sanierung oder Konkurseröffnung

als bei der Nachlassstundung. Diese steht auch grösseren Unternehmen offen; die aktuellen, coronabedingten Anforderungen für die Gewährung einer Nachlassstundung sind tief. Sie bietet dem Unternehmen die Chance, eine dauerhafte Lösung mit den Gläubigern zu erzielen. Möglich ist auch, zunächst eine COVID-19-Stundung

zu erwirken und später nahtlos in eine Nachlassstundung zu wechseln. Für Leitungsorgane strikte vermeiden gilt es, sich dem Risiko auszusetzen, eine allfällige Insolvenz zu verschleppen.

[www.hol-law.ch](http://www.hol-law.ch)

ANZEIGE

## Neues zum Schuldbetreibungs- und Konkursrecht



1696 Seiten, gebunden, Fr. 149.–  
978-3-280-07413-8 | Juni 2020



1248 Seiten, broschiert, Fr. 59.–  
978-3-280-07414-5 | Juni 2020

Bestellen  
Sie über:  
[www.ofv.ch](http://www.ofv.ch)

orell füssli  
verlag

# Lockdown und Mietrecht – ein interessantes Verhältnis

Mit der Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19-Verordnung 2) in der Fassung vom 17. März 2020 liess der Bundesrat öffentlich zugängliche Einrichtungen, wie Einkaufsläden (non-food) und Märkte, Restaurationsbetriebe, Unterhaltungs- und Freizeitbetriebe etc. für das Publikum vorübergehend schliessen.

**D**ie dogmatische Diskussion darüber, ob Mieter, die von der verordneten Schliessung durch den Bundesrat direkt betroffen waren, weiterhin Miete bezahlen müssen und wenn ja, in welchem Umfang, liess nicht lange auf sich warten. Vertreten wurden und werden dabei im Wesentlichen zwei Theorien:

## Mängelrecht versus clausula rebus sic stantibus

Der eine Ansatz geht davon aus, dass ein Mietobjekt, das aufgrund von Art. 6 der COVID-19-Verordnung 2 (in der Fassung vom 17. März 2020) geschlossen werden musste, an einem Mangel leidet, was den Mieter nach Art. 259d OR zu einer entsprechenden Herabsetzung des Mietzinses berechtigt. Diese Theorie baut, kurz gesagt, auf der Überlegung auf, dass dem Mieter mit der in Mietverträgen regelmässig vorhandenen Gebrauchsvereinbarung (z.B. «das Mietobjekt wird dem Mieter als Restaurant/Bar vermietet», «der Mieter mietet das Mietobjekt zum Betrieb einer Coiffeursalons») zugesichert wird, dass das Mietobjekt über die Eigenschaft verfügt, dass es für das Publikum öffentlich zugänglich ist. Mit der verordneten Schliessung fällt diese Eigenschaft weg, was der Definition des Mangels entspricht.

Der andere Ansatz verneint das Vorliegen eines Mangels und betrachtet das Problem im Lichte der sog. clausula rebus sic stantibus, der Rechtsfigur also, wonach Verträge angepasst werden können, wenn sich die vertrags-erheblichen Verhältnisse – das sind solche, von denen der Wert oder der Unwert des Vertrags für eine Partei abhängt – im Laufe der Zeit verändern. Die Anpassung kann dabei in einer Auflösung, Verkürzung, Verlängerung oder in einer inhaltlichen Änderung des Vertrages bestehen. Angesichts dessen, dass das Mietrecht für den

Fall veränderter Verhältnisse eine Lösung parat hält, nämlich die ausserordentliche Kündigung nach Art. 266g OR, ist in der Lehre allerdings umstritten, ob da noch Raum für eine anderweitige bzw. inhaltliche Anpassung der Vertrages durch den Richter in Form einer Mietminderung besteht.

## Die Lösung der beiden Räte

Wie so oft lassen sich sowohl für den einen (Mängelrecht), wie für den anderen Lösungsansatz (clausula rebus sic stantibus) Argumente anführen, und es ist davon auszugehen, dass noch einige Zeit vergehen wird, bis sich die «richtige» Lösung in der Rechtsprechung durchgesetzt haben wird. Diesen steinigen Weg scheinen National- und Ständerat einem Grossteil der von den bundesrätlichen Massnahmen betroffenen Geschäftsmietern ersparen zu wollen: Anfang Juni 2020 beauftragten sie den Bundesrat damit, ein Gesetz auszuarbeiten, gemäss welchem Mieter, die ihren Betrieb schliessen mussten, während der Zeit der Schliessung nur 40 Prozent der Miete bezahlen müssen. Die Regelung gilt für Mieter, deren Mietzins die Höhe von CHF 20 000 pro Monat nicht überschreitet. Bei einem Mietzins zwischen

«**Obschon nicht feststeht, ob das Gesetz jemals in Kraft tritt, wird darüber bereits heute heftig debattiert.**»

CHF 15 000 und 20 000 pro Monat haben beide Parteien die Möglichkeit, von der Regelung abzusehen. Für Vermieter soll ein Härtefallfonds mit einem Kapital von CHF 20 Mio. geöffnet werden. Mit der Vorlage, die vor allem ein Sieg verschiedener Branchen- und Mieterorganisationen ist, werden Schätzungen zufolge ca. 92 Prozent der von den Schliessungen betroffenen Mietverhältnisse abgedeckt.

Obschon nicht feststeht, ob das Gesetz jemals in Kraft tritt, wird darüber bereits heute heftig debattiert. So wird etwa vorgebracht, der Gesetzgeber masse sich die Rolle des Richters an. Zudem sei unklar, weshalb die Grenze der erfassten Fälle bei CHF 15 000 bzw. 20 000 liegen und die Reduktion genau 60 Prozent betragen soll. Mit dem Gesetz werde sodann das unternehmerische Risiko des Mieters (zumindest teilweise) auf den Vermieter übertragen. Ein vom Hauseigentümerverband (HEV) Zürich bei alt Bundesrichter Peter Karlen in Auftrag gegebenes Gutachten kommt gar zum Schluss, die Vorlage sei verfassungswidrig, da sie gleich mehrere Grundrechte verletze. Ständerat Christian Levrat dagegen hält das geplante Gesetz für unproblematisch, weil damit nur vorweggenommen werde, was von den Gerichten dereinst so oder ähnlich ohnehin entschieden werde. Was aber, wenn die Gerichte in den vom Gesetz nicht erfassten Fällen (Mietzins höher als CHF 15 000 bzw. 20 000 pro Monat) zum Schluss kommen sollten, dass ein Mieter, der seinen Betrieb schliessen musste, Anspruch auf eine Mietminderung in Höhe von 70, 80 oder gar noch mehr Prozent hat? Dann könnte sich der mit der Vorlage erzielte Erfolg der Branchen- und Mieterorganisationen schon bald als Pyrrhussieg erweisen. Insgesamt hinterlässt die Vorlage den Eindruck, dass sich die Räte in Zeiten beispielloser

staatlicher Soforthilfen zu einem Schnellschuss haben hinreissen lassen, der letztlich mehr Fragen und Probleme aufwirft, als er löst.



Matthias Tschudi  
Dr. iur. Rechtsanwalt



Daniel Thaler  
Dr. iur. Rechtsanwalt

**TSCHUDI THALER**  
RECHTSANWÄLTE

## Über TSCHUDI THALER RECHTSANWÄLTE.

Die in Zürich ansässige Kanzlei berät und vertritt ihre Klienten in sämtlichen Belangen des Immobilien-, Miet- und Baurechts inkl. Erb- und Rechtsnachfolge. Über die klassische Anwaltstätigkeit hinaus ist die Kanzlei aufgrund ihrer Erfahrung und personellen Ressourcen zudem in der Lage, Klienten bei Immobilienprojekten, -transaktionen und -entwicklungen jeder Grösse umfassend zu unterstützen und zu begleiten.

[www.tlegal.ch](http://www.tlegal.ch)

BRANDREPORT WAGNER PRAZELLER HUG AG

# Die Coronakrise zwang viele Unternehmen, arbeitsrechtlich neue Wege zu gehen

Was gilt es in Bezug auf das Coronavirus arbeitsrechtlich zu beachten? Welche Rechte haben Arbeitnehmende und Arbeitgebende? Als Wirtschaftskanzlei mit Fokus Arbeitsrecht sah sich die Kanzlei Wagner Prazeller Hug AG die letzten Monate vor allem mit diesen Fragen konfrontiert. Im Nachgang der Coronakrise kommen nun aber weitere Fragestellungen dazu, wie David Hug im Interview erklärt.

## David Hug, wenn Sie auf die letzten Monate seit März zurückblicken, welches waren im Bezug auf die arbeitsrechtlichen Fragestellungen die Dauerbrenner?

Wir beraten hauptsächlich Unternehmen in arbeitsrechtlichen Fragestellungen. In den letzten Wochen und Monaten erreichten uns daher sehr oft Fragen zur Anmeldung und konkreten Umsetzung der Kurzarbeitsentschädigung. Der Bund hat die Rahmenbestimmungen der Kurzarbeitsentschädigung in der Krise verschiedentlich angepasst, was immer wieder zu Unsicherheiten bei den Klienten geführt hat.

## Durch den Lockdown wurden praktisch über Nacht Tausende von Arbeitnehmenden ins Homeoffice geschickt. Auch für die Zukunft gesehen: Decken die üblichen Arbeitsverträge oder Reglemente Homeoffice überhaupt ab beziehungsweise müssen diese nun entsprechend angepasst werden?

Die Coronakrise hatte grosse Auswirkungen auf den Arbeitsalltag und zwang viele Unternehmen dazu, auch arbeitsrechtlich neue Wege zu gehen. Die Anordnung von Homeoffice ist ein gutes Beispiel dafür. Für gewisse Betriebe kann dieses Modell auch inskünftig eine interessante Alternative zum klassischen Büroalltag sein. Sofern dies jedoch mehr als eine temporäre Corona-Massnahme sein soll, empfiehlt es sich, die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden, die künftig im Homeoffice tätig sein sollen, in einem Reglement niederzuschreiben. Das verhindert Missverständnisse und hilft, rechtliche Konflikte zu vermeiden.

## Kürzlich sorgte ein Urteil des Bundesgerichts für Aufsehen unter Arbeitgebern. Das Gericht verpflichtete eine Arbeitgeberin, einen Homeoffice-Zuschlag zu zahlen.

Das Urteil wurde teilweise etwas verzerrt wiedergegeben und in einen direkten Zusammenhang gestellt mit den Corona-Massnahmen. Das Urteil ist aber bereits über ein Jahr alt und hat nichts mit der aktuellen Krise zu tun. Die Richter kamen zum Schluss, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Homeoffice-Entschädigung hat, sofern ihm die Arbeitgeberin keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt und er deshalb von zu Hause aus tätig sein muss. In diesem Fall spart sich die Arbeitgeberin die Bürokosten und es ist sachlich nur richtig, dass dem Arbeitnehmer die berufsnotwendigen Auslagen – dazu gehört unter Umständen auch ein Teil der Miete – ersetzt werden.

## Die Arbeitszeiterfassung ist in der Schweiz obligatorisch – im Homeoffice können Arbeit und Freizeit aber oft nicht klar getrennt werden. Muss die Arbeit zu Hause auch erfasst werden oder gelten dafür spezielle Regeln?

Wer im Homeoffice tätig wird, verlagert seinen Arbeitsplatz an einen anderen Ort. An seinen Rechten und Pflichten ändert sich aber nichts. Die betroffene Person ist daher auch zur Erfassung der geleisteten Arbeit verpflichtet, sofern sie von dieser Pflicht nicht von Gesetzes wegen befreit ist. Gerade für die Abrechnung der Kurzarbeitsentschädigung ist eine gewissenhafte und korrekte Arbeitszeiterfassung wichtig, weshalb auch im Homeoffice nicht darauf verzichtet werden kann.

## Wenn es bei Grossunternehmen zu Massenentlassungen kommt, welche Regeln müssen dazu eingehalten werden? Unter welchen Umständen ist ein Sozialplan Pflicht?

Unter einer Massentlassung versteht man die wirtschaftlich bedingte Entlassung einer Mehrzahl von Arbeitnehmenden. Sofern gewisse Schwellenwerte erreicht sind, hat die Arbeitgeberin diverse Informations- und Konsultationspflichten. Arbeitgeber mit mindestens 250

Arbeitnehmenden, die beabsichtigen, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmende zu entlassen, sind zudem verpflichtet, mit den Arbeitnehmervertretern einen Sozialplan zu verhandeln. Dieser soll unter anderem die wirtschaftlichen Folgen der entlassenen Arbeitnehmenden abfedern. Es empfiehlt sich, solche Massnahmen sorgfältig zu planen und so schonend wie möglich umzusetzen.

## Nun gibt es aber neben der Coronakrise weitere Herausforderungen für die Unternehmen. Beispielsweise die Totalrevision des Schweizer Datenschutzgesetzes, das zwar noch nicht ganz unter Dach und Fach ist, aber das Ziel hat, als gleichwertig zur Datenschutz-Grundverordnung der EU (DSGVO) anerkannt zu werden. Was kommt dadurch auf die Schweizer Firmen zu?

Die Anforderungen an den Umgang mit Daten sind stetig gestiegen. Wir stellen aber fest, dass das Thema von Unternehmen immer noch etwas unterschätzt wird. Die Unternehmen sind gut beraten, sich rechtzeitig auf die Einführung der neuen Bestimmungen vorzubereiten.

## Seit 1. Juli 2020 schreibt das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vor, dass Arbeitgebende eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse erstellen müssen. Damit soll erreicht werden, dass für gleichwertige Arbeit der gleiche Lohn bezahlt werden muss. Welche Unternehmen sind davon betroffen und wie kann/muss das Gesetz in der Praxis umgesetzt werden?

Da bis heute weiterhin ein Lohnunterschied zwischen beiden Geschlechtern besteht, wurde das Gleichstellungsgesetz revidiert. Neu haben Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten mittels einer betriebsinternen Analyse die Lohngleichheit zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu prüfen und die Erkenntnisse der Belegschaft mitzuteilen.



David Hug



Markus Prazeller

## Sie bieten Ihre Dienstleistungen auch als «externe Rechtsabteilung» an – welche Vorteile hat diese Zusammenarbeit im Vergleich zu einer internen Rechtsabteilung?

Unsere Klienten schätzen es, wenn sie keine eigene Rechtsabteilung unterhalten müssen und so Kosten sparen können. Da wir als Team agieren, ist eine rasche Fallerledigung dauerhaft gewährleistet. Im Vergleich zu einer internen Rechtsabteilung besteht zudem der Vorteil, dass wir die Unternehmen auch vor den gerichtlichen Instanzen vertreten können, sollte dies nötig sein.

[wphlaw.ch](http://wphlaw.ch)

Wagner.  
Prazeller.  
Hug.

ANWÄLTE ATTORNEYS

# Arbeitgebende sollten sich auf die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse vorbereiten

Die ersten Lohngleichheitsanalysen nach dem revidierten Gleichstellungsgesetz müssen bis 30. Juni 2021 durchgeführt sein. Arbeitgebende, die keine Lohngleichheitsanalyse vornehmen, haben mit einem Reputationsrisiko und bei Lohnklagen mit prozessualen Nachteilen zu rechnen.



Sharon Spring, lic. iur., LL.M.,  
Rechtsanwältin und Dozentin für Arbeitsrecht

## Hintergrund

Seit dem 1. Juli 2020 ist der neue Abschnitt 4a des Gleichstellungsgesetzes (GIG) in Kraft. Ziel der Revision des Gleichstellungsgesetzes war es, mit zusätzlichen Massnahmen die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu verwirklichen. Neu werden deshalb Arbeitgebende dazu verpflichtet, eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, diese überprüfen zu lassen und die Arbeitnehmenden über die Ergebnisse der Analyse zu informieren. Die neue Verpflichtung soll zu einer verstärkten Sensibilisierung der Arbeitgebenden für die Wichtigkeit der Lohngleichheitsthematik beitragen.

Die ersten Lohngleichheitsanalysen müssen bis 30. Juni 2021 vorliegen. Es ist daher wichtig, dass diejenigen Arbeitgebenden, die zur Lohngleichheitsanalyse verpflichtet sind, (spätestens) jetzt mit der Planung und Umsetzung der Analyse beginnen.

## Welche Unternehmen sind von der Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse betroffen?

Zur betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse verpflichtet

sind (mit Ausnahme der in Art. 13b GIG aufgeführten Unternehmen) diejenigen Arbeitgebenden, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmende (nicht Vollzeitstellen, sondern Anzahl Mitarbeitende, ohne Lernende) beschäftigen. Die Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse trifft damit 0.9 Prozent der Arbeitgebenden und 43 Prozent der in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmenden.

Die Lohngleichheitsanalyse muss grundsätzlich alle vier Jahre wiederholt werden, sofern die Zahl der Arbeitnehmenden nicht unter 100 fällt. Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so sind die Arbeitgebenden von einer weiteren Analysepflicht befreit.

## Wie wird die Lohngleichheitsanalyse durchgeführt?

Der Bund stellt Arbeitgebenden ab 50 Arbeitnehmenden das kostenlose Standard-Analyse-Tool Logib zur Verfügung. Wird die Lohngleichheitsanalyse mit einem anderen Programm durchgeführt (was zulässig ist), so muss dieses auf einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode basieren.

## Muss die durchgeführte Lohngleichheitsanalyse von externen Dritten überprüft werden?

Ja, die Lohngleichheitsanalyse muss innerhalb eines Jahres nach Durchführung (d.h. bis spätestens Ende Juni 2022) von einer unabhängigen Stelle überprüft werden. Arbeitgebende, die dem Obligationenrecht unterstehen, haben die Wahl zwischen einem zugelassenen Revisionsunternehmen, einer Organisation nach Art. 7 GIG oder einer Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz.

## Wer muss über das Resultat der Lohngleichheitsanalyse informiert werden?

Arbeitgebende müssen bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung (d.h. bis Ende Juni 2023) die Arbeitnehmenden schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informieren. Börsenkotierte Unternehmen müssen das Ergebnis im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen.

## Welche Sanktionen haben Arbeitgebende bei Nichteinhaltung der Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse und/oder bei festgestellter Lohndiskriminierung zu erwarten?

Gegen eine individuelle Lohndiskriminierung konnten Arbeitnehmende bislang einzig mittels Lohnklage nach Art. 5 GIG vorgehen. Daran hat die Revision des GIG zwar grundsätzlich nichts geändert. Beachten die Arbeitgebenden die Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse nämlich nicht oder wird gar im Rahmen der Lohngleichheitsanalyse eine Lohndiskriminierung festgestellt, so statuieren auch die revidierten Bestimmungen keine rechtlichen Sanktionen für die fehlbaren Arbeitgebenden.

Es ist aber davon auszugehen, dass sich die Position eines/einer klagenden Arbeitnehmenden in Zukunft insofern verbessert, als eine mittels Lohngleichheitsanalyse festgestellte und nicht beseitigte Lohndiskriminierung oder gar die Verweigerung der Durchführung einer solchen für fehlbare Arbeitgebende prozessuale Nachteile nach sich ziehen wird.

Hinzukommt, dass aufgrund des grossen öffentlichen Interesses an der Thematik, die Nichtbeachtung der neuen Bestimmungen ein doch erhebliches

Reputationsrisiko oder negative Publizität mit sich bringen kann. Die von der Revision betroffenen Arbeitgebenden sind daher gut beraten, wenn sie sich an die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes halten und sich professionell und rechtzeitig auf die Durchführung und Evaluierung der Lohngleichheitsanalyse vorbereiten.

## Zur Person

Sharon Spring, lic. iur., LL.M., Rechtsanwältin und Dozentin für Arbeitsrecht verfügt über langjährige Erfahrung in allen Bereichen des Arbeitsrechts und kann Arbeitgebende bei der rechtlich korrekten Umsetzung der Lohngleichheitsanalysepflicht unterstützen.

## Über Klein Rechtsanwälte AG

Klein Rechtsanwälte AG ist eine Schweizer Anwaltskanzlei mit Büros in Zürich und Lugano, die mit ihrem Team von Expertinnen und Experten ihre Schweizer und internationalen Klienten in sämtlichen Fragen des Wirtschaftsrechts berät und vertritt.

[www.kleinlaw.ch](http://www.kleinlaw.ch)

**KLEIN**

RECHTSANWÄLTE | ATTORNEYS AT LAW | AVVOCATI

REICHLIN HESS AG BRANDREPORT

# Damit der Arbeitnehmer nicht zum Konkurrenten wird

Der Produktionsleiter eines Industrieunternehmens hat dieses verlassen und wechselt zu einem im selben Kanton ansässigen Konkurrenten. Dies bleibt dem CEO des Industrieunternehmens nicht verborgen. Er befürchtet, dass der ehemalige Produktionsleiter nun den ausgetüftelten, stetig verfeinerten und mithin einzigartigen Produktionsprozess für Bohrköpfe für den Konkurrenten nutzt. Erste Kunden sind bereits zum Konkurrenten abgewandert. Der Schaden für das Industrieunternehmen ist enorm. Hätte es sich dagegen schützen können?

Know-how, Geschäftsgeheimnisse und Kundenbeziehungen sind für viele Schweizer Unternehmen von herausragender Bedeutung. Es ist deshalb unabdingbar für sie, dass ihre Arbeitnehmer das während der Dauer des Arbeitsverhältnisses erworbene unternehmensspezifische Wissen nicht für die Konkurrenz oder für eigene Zwecke einsetzen. Während das schweizerische Arbeitsrecht dem Arbeitnehmer eine Konkurrenzierung der Arbeitgeberin während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verbietet, ohne dass dies im Arbeitsvertrag so vereinbart werden müsste, sieht es nach Ende des Arbeitsverhältnisses kein solches Verbot vor. Allerdings gibt es den Arbeitgebern mit dem nachvertraglichen Konkurrenzverbot (Art. 340 ff. OR) ein Instrument in die Hand, um sich gegen Konkurrenzierung durch vormalige Arbeitnehmer zu schützen. Bei der Vereinbarung eines solchen nachvertraglichen Konkurrenzverbots ist aber Verschiedenes zu beachten.

## Zwingende schriftliche Vereinbarung

Ein nachvertragliches Konkurrenzverbot muss von den Parteien schriftlich vereinbart und zumindest vom Arbeitnehmer eigenhändig (oder mit einer qualifizierten elektronischen Signatur) unterzeichnet werden.

## Einsicht in Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse und Schädigungspotenzial

Ein nachvertragliches Konkurrenzverbot kann nur dann gültig vereinbart werden, wenn der entsprechende Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse hat und er die Arbeitgeberin durch die Verwendung dieser Kenntnisse erheblich schädigen könnte. Aus diesen Voraussetzungen erhellt, dass nicht bei jedem Arbeitnehmer ein gültiges nachvertragliches Konkurrenzverbot vereinbart werden kann. Es bedarf somit einer Prüfung im Einzelfall. Im eingangs genannten Fall wäre die Vereinbarung eines Konkurrenzverbots möglich gewesen, weil der Produktionsleiter Einblick in den einzigartigen Produktionsprozess hatte und



v.l.n.r.: Philipp Bachmann, lic. iur. HSG, Rechtsanwalt und Notar, LL.M., Fachanwalt SAV Arbeitsrecht und Simon Fricker, MLaw, Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

die Arbeitgeberin durch die Verwendung dieses Wissens erheblich schädigen kann.

## Konkurrenzverbot angemessen begrenzen

Um eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers zu verhindern, muss das Konkurrenzverbot in örtlicher und zeitlicher Hinsicht sowie in seinem Gegenstand angemessen begrenzt sein. Pflegt das vorgenannte Industrieunternehmen beispielsweise lediglich in der Deutschschweiz intensive Geschäftsbeziehungen, sollte das Konkurrenzverbot örtlich darauf beschränkt werden. Sofern der Produktionsprozess nicht anderweitig geschützt werden könnte (z. B. durch ein Patentrecht), wäre wohl ein Zeitraum von rund zwei Jahren angemessen. Geht das Verbot über das Angemessene hinaus, kann es vom Gericht im Streitfall örtlich, zeitlich und/oder sachlich reduziert werden. Fehlt eine Begrenzung, ist das Konkurrenzverbot gar nichtig.

## Dahinfallen bei Kündigung der Arbeitgeberin

Ein nachvertragliches Konkurrenzverbot fällt gemäss zwingender gesetzlicher Bestimmung dahin, wenn die

Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihr der Arbeitnehmer einen begründeten Anlass dazu gegeben hat. Dies ist von der Arbeitgeberin vor der Aussprache einer Kündigung zu bedenken.

## Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen

Verletzt der Arbeitnehmer ein nachvertragliches Konkurrenzverbot und erleidet die Arbeitgeberin einen Schaden, besteht ein Schadenersatzanspruch der Arbeitgeberin. Die gerichtliche Durchsetzung solcher Schadenersatzansprüche scheitert in der Praxis allerdings oftmals am erforderlichen Nachweis des Schadens. Das Industrieunternehmen könnte im vorliegenden Beispiel kaum rechtsgenügend nachweisen, dass es ohne die Verletzung des Konkurrenzverbots mehr Umsatz und mehr Gewinn erzielt hätte, und hätte mithin Mühe, den entgangenen Gewinn hinreichend genau zu beziffern.

Deshalb sollte ein Konkurrenzverbot mit einer Konventionalstrafe verknüpft werden, welche dem Arbeitnehmer die Pflicht auferlegt, der Arbeitgeberin bei Verletzung des Konkurrenzverbots (unabhängig vom

tatsächlich eingetretenen Schaden) eine gewisse Summe zu bezahlen. Eine solche entbindet die Arbeitgeberin nicht nur von der Beweisführung hinsichtlich des Schadens, sondern hat auch eine abschreckende Wirkung auf den Arbeitnehmer.

## Realvollstreckung

Die effektivste aller Massnahmen gegen die Verletzung von Konkurrenzverboten ist die «Realvollstreckung», bei welcher das Gericht dem Arbeitnehmer die Fortführung der konkurrierenden Tätigkeit verbietet. Ein gerichtlicher Antrag auf Realvollstreckung ist allerdings nur dann erfolgversprechend, wenn sich die Arbeitgeberin diese im Arbeitsvertrag schriftlich ausbedungen hat und die Interessen der Arbeitgeberin sowie das Verhalten des Arbeitnehmers diese rechtfertigen. Die Gerichte sind mit der Anordnung eines Verbots einer konkurrierenden Tätigkeit sehr zurückhaltend und gewähren diese nur in gravierenden Fällen.

## Fazit

Das Industrieunternehmen hätte sich im vorliegenden Fall mit einem schriftlich vereinbarten Konkurrenzverbot, welches dem Produktionsleiter eine konkurrierende Tätigkeit in der Deutschschweiz während zwei Jahren verbietet, eine Konventionalstrafe vorsieht und Realvollstreckung vorbehält, absichern können. Ein so vereinbartes Konkurrenzverbot hätte den Produktionsleiter bestenfalls vom Wechsel zum Konkurrenten abgehalten oder, falls dies nicht der Fall gewesen wäre, hätte die Konventionalstrafe zumindest einen Teil des Schadens gedeckt.

[www.reichlinhess.ch](http://www.reichlinhess.ch)  
Landis + Gyr-Strasse 1  
6300 Zug  
T +41 41 729 10 70

**Reichlin Hess**  
Rechtsanwälte  
Steuerberater  
Notare

# In der Schweiz ist Whistleblowing nach wie vor nicht geschützt

Zurück auf Feld 1: Zwölf Jahre nach dem ersten Vorentwurf hat der Nationalrat den gesetzlichen Whistleblower-Schutz endgültig abgelehnt. Gleichzeitig hat sich die EU auf gemeinsame Richtlinien geeinigt.

TEXT GEROLD BRÜTSCH-PRÉVÔT

Im Jahr 2007 wurde Whistleblowing auch in der Schweiz zum ersten Mal zu einem grossen medialen Thema. Zwei Controllerinnen des Sozialamtes der Stadt Zürich, Margrit Zopfi und Esther Wylar, gaben damals Sozialhilfe-Betrugsfälle an die Medien weiter. Bei einem Drittel aller Fälle in der Sozialhilfe könnten die Zahlungen eingestellt werden – falls genauer kontrolliert werden würde. Mit harten Konsequenzen für die beiden: Sie wurden wegen Verletzung des Amtsgeheimnisses direkt am Arbeitsplatz vor den Augen ihrer Kolleginnen und Kollegen verhaftet, ihre Computer beschlagnahmt, und etwas später folgte die fristlose Entlastung.

Das Bezirksgericht Zürich hatte die Whistleblowerinnen zwar freigesprochen, wurde aber vom Obergericht korrigiert. Die beiden wurden wegen Amtsgeheimnisverletzung zu bedingten Geldstrafen von 20 Tagessätzen zu je 80 Franken verurteilt.

Auch das Weiterziehen ans Bundesgericht ein paar Jahre später sorgte nicht für die erhoffte Rehabilitation. Es hat den Schuldspruch bestätigt und die Beschwerde der beiden Frauen abgewiesen. Unter anderem, weil sie direkt den Weg in die Öffentlichkeit gesucht und nicht vorher die Ombudsstelle, die Sozialbehörde oder die Geschäftsprüfungskommission informiert hätten.

## Whistleblower sind keine Nestbeschützer

Heute würde der Fall in der Stadt Zürich anders gehandhabt. Sie bekennt sich gemäss der offiziellen Webseite zu Offenheit und Transparenz. Whistleblowerinnen und

Whistleblower gälten nicht mehr als «Nestbeschützer». Ihre Informationen seien wichtig, damit Missstände schnell geklärt und beseitigt werden könnten.

Wer heute in der Schweiz einen Missstand ohne vorherige interne Eskalation an die Öffentlichkeit bringt, muss aber nach wie vor damit rechnen, dass er von seinem Arbeitgeber entlassen und strafrechtlich verfolgt wird. Das heisst, dass der Missstand zuerst intern gemeldet werden muss – also beispielsweise beim Vorgesetzten des Chefs, der Chefin oder bei einer anderen internen Anlaufstelle. Erst wenn darauf niemand reagiert oder die Probleme nicht beseitigt werden, darf eine zuständige Behörde oder die Medien informiert werden. Die Rechtsprechung orientiert sich an dieser arbeitsrechtlichen Treuepflicht. Ein grundsätzlicher, gesetzlich verankerter Schutz fehlt aber in der Schweiz.

Auch in der aktuellen Whistleblower-Affäre am Zürcher Universitätsspital wurde der Arzt, der die Untersuchung gegen den Klinikdirektor der Herzchirurgie des Universitätsspitals Zürich ins Rollen gebracht hat, entlassen. Das obwohl der Untersuchungsbericht wichtige Vorwürfe des Whistleblowers bestätigt, beispielsweise die Tatsache, dass der Klinikdirektor in wissenschaftlichen Publikationen Probleme bei Eingriffen mit den von ihm entwickelten Implantaten unterschlagen hatte.

## Vorlage nach zwölf Jahren gescheitert

Bereits vier Justizministerinnen haben sich seit dem ersten Gesetzesentwurf 2013 mit der

Whistleblower-Gesetzgebung beschäftigt. Eine vom Bundesrat vorgeschlagene moderate Regelung, die Whistleblowern Rechtsicherheit hätte geben sollen, ist im Parlament letzten März gescheitert. Die Ratslinke wollte unbedingt einen Kündigungsschutz für Whistleblower, den Ratsrechten ging dieser aber viel zu weit. Der Schutz für Leute, die Missstände aufdecken wollen, scheint in der Schweiz derzeit politisch nicht mehrheitsfähig zu sein.

## EU einen Schritt weiter

Das Europäische Parlament hat sich letzten April bereits auf EU-weite Regeln für den Schutz von Whistleblowern geeinigt. Bis Ende 2021 haben die Länder nun Zeit, die Richtlinien umzusetzen.

Nach neuem EU-Recht sind Personen, die Missstände melden, vor Entlassungen, Degradierungen und sonstigen Diskriminierungen geschützt. Dabei geht der Schutz über die Mitarbeitenden eines Unternehmens hinaus – es schliesst Personen, die Whistleblower unterstützen, Journalisten oder ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ein. Das EU-Parlament schränkt den Schutz auf das Melden von Missständen mit Bezug auf EU-Recht ein, überlässt es aber den einzelnen Ländern, die Bereiche mit nationalen Gesetzen zu erweitern. Im Vordergrund stehen vor allem die Vergabe von öffentlichen Aufträgen, Produkt- und Verkehrssicherheit, Umweltschutz, öffentlicher Gesundheit sowie Verbraucher- und Datenschutz. Der Whistleblower kann dabei wählen, wo und wie er einen

Missstand melden will, ob intern, an eine öffentliche Stelle oder über die Medien. Der gesetzliche Schutz gilt auf jeden Fall.

## Handlungsbedarf für die Schweiz

Damit wächst der internationale Druck auf die Schweiz weiter, endlich ein Gesetz für den Schutz Whistleblower und Whistleblowerinnen zu schaffen. Das Thema ist sicher nicht abgeschlossen – bis aber dem Ständerat und Nationalrat wieder ein neuer Gesetzesvorschlag vorgelegt wird, kann es noch Jahre dauern. Bis dahin bleibt das Risiko für Whistleblower unkalkulierbar, weil die Gerichte im Einzelfall darüber entscheiden, ob die Meldungen der Missstände rechtens sind oder ob es sich um einen Verstoß gegen die arbeitsrechtliche Treuepflicht handelt.

So wie die Stadt Zürich tun also grössere Betriebe gut daran, sich darauf einzustellen, wie sie in Zukunft mit Whistleblowing umgehen wollen. Ein Whistleblowing-System liegt im Interesse des Unternehmens, weil entsprechende Risiken früh erkannt und intern adressiert werden können. Dem Personal wird dadurch signalisiert, dass dieses Thema zur Kultur der Firma gehört und offen und transparent geregelt ist. Wichtig ist dabei vor allem auch, dass unternehmensintern ein verbindlicher Schutz für gutgläubig meldende Personen geschaffen wird. Für international tätige Unternehmen ist es sogar zwingend, Massnahmen zu treffen, damit die zukünftigen EU-Richtlinien eingehalten werden können.

## BRANDREPORT ENQUIRE RECHTSANWÄLTE AG

# Der Schutz von Whistleblowern dient dem Unternehmen

Das Thema Whistleblowing bleibt aktuell, auch wenn ein gesetzlicher Whistleblower-Schutz kürzlich vom Parlament beerdigt wurde. Whistleblower («WB») werden immer wichtiger für Unternehmen, Institutionen und Behörden. Dies veranschaulichen die zwei aktuellen Fälle im Universitätsspital Zürich und bei Wirecard. Was zeigen sie uns?

Werden Missstände intern gemeldet, kann das Unternehmen allenfalls auf die Risiken reagieren, den Schaden mindern und eine öffentliche Eskalation verhindern.

Bei Wirecard wurden Missstände im März 2018 intern gemeldet. Eine interne Untersuchung wurde eröffnet, dann aber eingestellt. Darauf folgten Meldungen direkt an die Presse und an die BaFin. Der Anfang vom Ende. Der Niedergang hätte kaum vermieden werden können. Aber vielleicht hätte eine richtige Reaktion auf die erste Meldung den Schaden gemindert.

## Whistleblowing muss auch anonym erfolgen können

In Wirecard blieben die WB anonym. Ihre Person ist nebensächlich. Im Zentrum stehen die gemeldeten Missstände. Der Fall zeigt: Anonyme Meldemöglichkeiten sind essentiell.

Im Gegensatz dazu das Universitätsspital: Der WB wurde bekannt. Er wurde nicht geschützt, sondern zuerst entlassen. Man verfolgte den WB, während das

eigentliche Problem in den Hintergrund geriet. Solche Fälle schrecken potenzielle WB ab.

## Zeit- und sachgerechte Reaktion auf Whistleblowing ist entscheidend

Wirecard ist für das Unternehmen, für die BaFin und für den Finanzplatz Deutschland ein PR-Alptraum.

Das Universitätsspital hat äusserst kritische Reaktionen zum Umgang mit dem WB hervorgerufen. Dies hat nichts mit der Qualität der medizinischen Versorgung zu tun, aber die Allgemeinheit differenziert da wenig. Der Schaden ist gross. Er entstand nicht nur durch die gemeldeten Umstände, sondern auch durch die überstürzte Kündigung.

## Wie vorbeugen?

Beschäftigen Unternehmen mehr als etwa 50 Personen, sollten sie im eigenen Interesse überlegen, ein Whistleblowing-Programm zu unterhalten. Dabei müssen sie den Schutz von WB sicherstellen, damit schützen sie sich auch selbst am besten. Nur so sind Mitarbeiter bereit, Missstände intern zu melden. Nur so haben die

Unternehmen die Möglichkeit, negativen Konsequenzen vorzubeugen.

Ein wirksames Whistleblowing-Programm benötigt die volle Unterstützung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung («tone from the top»). Es beinhaltet folgende Elemente:

- Infrastruktur (mit anonymer und persönlicher Meldemöglichkeit)
- Richtlinien (geregelter Prozess)
- Training (Mitarbeiter, Management, Compliance Officer)
- Meldestelle (unabhängig)
- Untersuchung und Aufarbeitung (mit Analyse der Ursachen)
- Reporting (VR, Geschäftsleitung)

Wir beraten Sie gerne bei der Umsetzung Ihres Whistleblowing-Programms. Unser Service-Katalog ist modular und deckt sämtliche Elemente eines effektiven Programms ab. Dazu gehört auch die mit unseren Technologie-Partnern der Swiss FTS Gruppe entwickelte Meldeplattform «Anonymos».



Dr. iur. Claudia Fritsche LL.M., Partner



Lic. iur. Peter Braun LL.M., Senior Legal Counsel



Prof. Dr. iur. Urs Zulauf, Konsulent

# ENQUIRE

WHISTLEBLOWING

SWISS FTS SFTS ENGINEERING

## ENQUIRE Rechtsanwältinnen AG

Stockerstrasse 46, 8002 Zürich  
Kontakt: 044 545 39 51, whistleblowing@enquire.ch  
wb.enquire.ch

# Compliance sicherstellen – weil Unwissen nicht vor Strafe schützt

Viele Unternehmen bewegen sich heute in einem strengen regulatorischen Umfeld und müssen geltende Richtlinien einhalten. Dies ist allerdings angesichts der rechtlichen Komplexität oft gar nicht so einfach. Worauf es bei Compliance ankommt und wie sich auch KMU rechtlich absichern können, erklärt Dr. Marcel Meinhardt, Partner und Head of Competition und Regulated Markets bei Lenz & Staehelin.



Marcel Meinhardt

## Marcel Meinhardt, was genau versteht man unter «Compliance» und inwiefern ist das Thema für Unternehmen relevant?

Vereinfacht ausgedrückt steht «Compliance» für das Befolgen von Normen durch Unternehmen. Dem entsprechend wichtig ist das Thema für Unternehmen – schliesslich kann das Nicht-Befolgen, auch wenn es unwissentlich geschieht, im schlimmsten Fall drakonische Strafen nach sich ziehen. Auch für KMU ist Compliance deshalb zentral.

## Wie meinen Sie das?

Kleine und mittelgrosse Betriebe verfügen oft über keine oder nur eine kleine, nicht spezialisierte Rechtsabteilung. Sie laufen deshalb eher Gefahr, in gewissen Spezialgebieten nicht auf dem neusten Stand und dadurch unwissentlich nicht-compliant zu sein.

## Welche Lösungen gibt es dafür?

Eine mögliche Lösung besteht darin, externe Berater beizuziehen. Wir von Lenz & Staehelin unterstützen deshalb Unternehmen verschiedenster Branchen, seien sie gross, mittel oder klein, in Compliance-Angelegenheiten.

Dazu analysieren wir zuerst das regulatorische Umfeld des Klienten und schlagen eine massgeschneiderte Compliance-Lösung vor. Unser Ziel ist, im Unternehmen eine Struktur und Kultur zu etablieren, die potenzielle Rechtsverstösse rechtzeitig erkennt und möglichst verhindert. Kommt es dennoch zu einem rechtlichen Problem, so schlagen wir Lösungen vor und regeln das mit den Behörden. Denn wie gesagt: Unwissen schützt vor Strafe nicht. Damit Unternehmen wissen, ob sie im grünen, gelben oder roten Bereich agieren, haben sich Compliance-Workshops bewährt. Zudem agieren wir als Sounding-Board für die Unternehmen und entwickeln mit den Verantwortlichen einen Leitfadens, der als Orientierung dient. Auch das Implementieren eines spezifischen Online-Learning-Tools, verknüpft mit dem Enterprise-Resource-Planning (ERP) des Klienten, hat sich bewährt. Eine weitere Lösung, die gerade für KMU ohne Rechtsabteilung überlegenswert ist, besteht im Einrichten einer «Hotline»: Das Unternehmen kann so bei konkreten Rechtsfragen direkt bei unseren Expertinnen und Experten nachfragen. Wir fungieren in diesen Fällen quasi als spezialisierte externe Rechtsabteilung.

## Mit welchen konkreten Rechtsfragen haben Sie jeweils zu tun?

Das Spektrum ist breit, häufig betrifft es aber Fragestellungen des Kartell-, Korruptions- und MedTech-Rechts. Ein konkretes Beispiel wäre etwa, wenn zwei Unternehmen im Vorfeld einer Vergabe eine gemeinsame Offerte abgeben. Die Unternehmen müssen wissen, was erlaubt ist und wo der rechtlich kritische Bereich anfängt. Eine andere häufige Fragestellung betrifft Korruptionssachverhalte: Darf ein Verkäufer beispielsweise eine Einladung nach Florenz von einem potenziellen Kunden

annehmen oder nicht? Verständnis und Akzeptanz für Compliance muss in der Unternehmenskultur verankert sein, und genau dabei unterstützen wir und bieten eine pragmatische und praxisnahe Rechtsberatung.

## Nun kann es Unternehmen aber auch passieren, dass ein Mitarbeitender bewusst gegen geltendes Recht verstösst. Wie muss man da vorgehen?

In solchen Fällen sprechen wir von «White Collar Crime», also allen Arten von Wirtschaftskriminalität. Viele Unternehmen trifft eine solche Situation unerwartet, sie werden beispielsweise von Behördenseite oder Whistleblowern auf das Vergehen aufmerksam gemacht. In solchen Fällen vertreten wir betroffene Unternehmen. In einem ersten Schritt geht es immer darum, den Fall aufzuarbeiten: Was ist eigentlich passiert? Worin besteht das Vergehen und wer war oder ist beteiligt? Das ist ein Rennen gegen die Zeit, denn oft wissen die Staatsanwaltschaft oder die Behörden mehr als das betroffene Unternehmen. Daher hat ein schnelles Aufdecken der Sachlage und des Ausmasses oberste Priorität.

## Worin besteht der Unterschied zwischen einem Kartellrechtsfall und White Collar Crime?

Im ersten Fall besteht für die fehlbaren Personen selber kein Risiko, sondern nur für das Unternehmen. Bei White Collar Crime hingegen trägt auch die jeweilige Einzelperson ein erhebliches rechtliches Risiko. Aus diesem Grund verlangen solche Fälle ein besonderes Fingerspitzengefühl und die Abstimmung mit der zuständigen Behörde. Auch die Möglichkeit von Selbstanzeigen spielt hier natürlich eine Rolle.

## Was raten Sie Unternehmen, die sich in einer solchen oder vergleichbaren Situation befinden?

Das ist immer abhängig von der individuellen Situation. Handelt es sich um ein Problem, das kein spezifisches Fachwissen voraussetzt und ist das Risiko berechenbar, kann sich oft das Unternehmen selbst darum kümmern. Wenn das Problem aber spezialisiert oder international ist und Reputationsschäden oder hohe Bussen drohen, dann sollten externe Experten hinzugezogen werden. Generell kann man Unternehmen nur raten, in Zeiten, in denen kein Zeitdruck auf ihnen lastet, Vorbereitungen für allfällige Stresssituationen zu treffen. Wir von Lenz & Staehelin helfen dabei und zeigen im Rahmen von Erstberatungsgesprächen den Weg auf, das kann auch kostenfrei sein.

LENZ & STAEHELIN

## Über Lenz & Staehelin

Lenz & Staehelin gilt als die führende Anwaltskanzlei der Schweiz. Mit mehr als 200 Anwälten ist die Kanzlei in der Lage, sich an die sich ständig verändernden rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen anzupassen, sowohl in der Schweiz als auch international. Aus diesem Grund vertrauen viele der weltweit führenden Unternehmen sowie Privatpersonen ihre Rechtsangelegenheiten den Expertinnen und Experten von Lenz & Staehelin an.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.lenzstaehelin.com](http://www.lenzstaehelin.com)

BRATSCHI AG BRANDREPORT

# Compliance – Was macht den Unterschied?

Ganz egal, ob es sich bei einer Organisation um einen globalen Konzern, ein lokales KMU, eine Abteilung des Bundes oder eines Kantons, eine Stiftung, einen Verein oder Verband handelt, Compliance spielt zunehmend überall eine Rolle.



Christian Wind

Compliance ist eine Daueraufgabe, die in die primäre Verantwortung der Aufsichts- und Leitungsorgane einer Organisation fällt. Und obwohl viele Organisationen grosse Anstrengungen betreffend Compliance unternommen haben, liest man dennoch praktisch jeden Tag wieder über neue Fälle von Compliance-Verstössen. Dabei stellt sich unweigerlich die Frage, ob die Compliance-Thematik wirklich bei allen Organisationen angekommen ist, respektive wie sie angekommen ist und ob betreffend Compliance die richtigen Schritte unternommen sowie erforderlichen Massnahmen umgesetzt werden.

## Compliance-Risk-Assessment

Ausgehend von den relevanten Verpflichtungen (z.B. Gesetze, Verordnungen, Verhaltenskodex und andere interne Richtlinien), die es für die gesamte Organisation zuerst zu definieren gilt, sind idealerweise im Rahmen des ordentlichen Risikoprozesses die Compliance-Risiken zu identifizieren, zu analysieren, zu bewerten, Massnahmen festzulegen, jährlich darüber an die Organe zu berichten und das Ganze zu dokumentieren. Welches sind die grössten Compliance-Risiken? Wer kann was, wie und bis wann dagegen unternehmen, um diese im besten Fall zu eliminieren oder zumindest zu minimieren?

Compliance und Integrität als Teil der HR-Prozesse Compliance steht und fällt mit den «richtigen» Personen. Die besten Prozesse, Abläufe, Vorgaben und

Massnahmen nützen nichts, wenn sich die Personen nicht daran halten. Deshalb sollten Themen wie Compliance und Integrität, deren Notwendigkeit und Nutzen, sowie die Erwartungshaltung der Organisation diesbezüglich bereits bei der Rekrutierung auf allen Stufen, d.h. vom Empfang bis zum Verwaltungsrat, im Stellenprofil, im Einführungsprogramm, bei Beförderungen, bei Personalentwicklungsprogrammen, bei der Zielfestlegung, bei der Leistungsbeurteilung, bei Teambesitzungen und bei der Incentivierung integriert sowie aktiv behandelt werden.

## Compliance- und Integritätskultur in der Organisation

Die entscheidende Frage lautet: «Verfügt die Organisation über eine glaubwürdige Compliance- und Integritätskultur?» Indizien für eine solche Kultur sind, dass die Kernwerte und der Verhaltenskodex nicht nur bekannt sind, sondern auch täglich gelebt werden und die Erwartungshaltung der Organisation klar und unmissverständlich zum Ausdruck gebracht wird. Die Aufsichts- und Leitungsorgane sowie die Linienvorgesetzten gehen mit gutem Beispiel voran, bekennen sich intern und extern zu Compliance, bringen das Thema regelmässig auf die Agenda und reflektieren darüber, z.B. mit einem Compliance-Impulsreferat eines externen Experten. Den Mitarbeitenden werden der Sinn, die Notwendigkeit sowie der Nutzen von Compliance und Integrität vermittelt und sie werden regelmässig aufgefordert, bei Unklarheiten Fragen zu stellen sowie (mögliche) Compliance-Verstösse im Rahmen und nach Vorgabe eines Hinweisgebersystems zu melden (Speak-up Kultur).

## Compliance-Ressourcen

Da für Compliance die zur Verfügung stehenden Ressourcen eher knapp bemessen sind, es aber mit der zunehmenden Regulierung immer mehr Herausforderungen zu meistern gilt, ist es umso wichtiger, die

verschiedenen Compliance-Aufgaben und Verpflichtungen auf möglichst viele Funktionen in der Organisation zu verteilen, in bereits bestehende Prozesse, Abläufe und Strukturen zu integrieren und dies intern zu kommunizieren. Zudem empfiehlt es sich, etwa alle drei Jahre mit einem externen Assessment, sei es z.B. mit strukturierten Interviews oder einem webbasierten Umfragetool wie Complerify, ein klares Bild über die Stärken und Schwächen der eigenen Compliance und deren Entwicklung zu erhalten, um dann Ressourcen für gezielte Verbesserungen einzusetzen.

## Konsequenzenmanagement

Ganz entscheidend, wenn es um die Glaubwürdig- und Ernsthaftigkeit von Compliance in einer Organisation geht, sind der Umgang und die Kommunikation mit Compliance-Verstössen. Im Umgang ist darauf zu achten, dass Verstösse konsequent und zeitnah verfolgt werden und dass eine von Status und Hierarchie unabhängige Sanktionierung sowie Behebung des Missstandes erfolgt. Darüber hinaus sollte eine angemessene, zumindest interne Kommunikation stattfinden. Im Sinne der Transparenz und klaren Kommunikation empfiehlt es sich, die Belegschaft über das Hinweisgebersystem, den Prozess, die Vorgehensweise und möglichen Konsequenzen bei einem Compliance-Verstoss zu informieren.

## Fazit

Entscheidend für effektive und nachhaltige Compliance sind die Personen, Werte und Organisationskultur. Diese drei Bereiche müssen in jeder Organisation glaubhaft, langfristig und kontinuierlich entwickelt und gefestigt werden. Die wichtigsten Treiber dafür sind die Aufsichts- und Führungsorgane sowie Linienvorgesetzten, die unter Einbezug und mit Hilfe der Personalabteilung den Unterschied ausmachen können, um das wichtigste Gut einer Organisation nachhaltig zu schützen und zu positionieren – ihre Reputation.

## Über den Autor

Christian Wind, Dr. iur. HSG, Rechtsanwalt, LL.M., EMBA IMD, verfügt über 17 Jahre Erfahrung in vier namhaften Unternehmen bevor er 2011 als Partner der Bratschi AG beiträt. Deshalb versteht er die Bedürfnisse der Unternehmen bestens. Er referiert und publiziert regelmässig und ist u.a. Autor des Buches «Leitfaden Compliance – Pragmatisch und ganzheitlich» im Stämpfli Verlag.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.bratschi.ch/compliance](http://www.bratschi.ch/compliance)

## Über die Bratschi AG

Bratschi ist eine der führenden und schnell wachsenden Vollservice-Kanzleien in der Schweiz mit Niederlassungen in Basel, Bern, Lausanne, St. Gallen, Zürich und Zug, die Ihren Kundinnen und Kunden ein breites Spektrum an erstklassigen Rechts- und Beratungsdienstleistungen anbietet. Der Schwerpunkt liegt im Wirtschafts- und Steuerrecht und in der Beratung mittelständischer Unternehmen.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.bratschi.ch](http://www.bratschi.ch)

bratschi

# Wenn rechtliches Know-how allein nicht ausreicht

Geraten Unternehmen in Konflikt mit dem Kartellrecht, wird es teuer. Dabei beschränkt sich der potenzielle Schaden nicht nur auf die Finanzen, sondern auch die Reputation der Firma kann betroffen sein. Die Expertinnen und Experten von Agon helfen ihren Klienten dabei, genau dies zu verhindern. Zu diesem Zweck setzt die Kanzlei nicht nur auf juristische Expertise, sondern bringt zudem ökonomisches Know-how sowie Kommunikations-Fachwissen zum Tragen.



Patrick Krauskopf



Michel Rudin

**Patrick Krauskopf, Sie sind Chairman der Agon Partners Legal AG. Die Kanzlei ist auf Kartell- und Wettbewerbsrecht spezialisiert. Mit welchen juristischen Themen beziehungsweise Sachverhalten beschäftigt sich das Kartellrecht?**

*Patrick Krauskopf:* Das Kartellrecht verbietet vor allem Kartellabsprachen zwischen Unternehmen. Zudem schützt es kleine und mittelgroße Betriebe vor der Marktmacht von Grosskonzernen. Ausserdem verhindert die zum Kartellrecht gehörende Fusionskontrolle, dass ein Unternehmen durch den Zukauf anderer Firmen zu «gross» wird.

**Warum fürchten sich Unternehmen dann vor dem Kartellgesetz – und insbesondere vor der Wettbewerbskommission WEKO?**

*Patrick Krauskopf:* Weil das Kartellgesetz diejenige Gesetzgebung innerhalb des Wirtschaftsrechts ist, welche die höchsten Bussgelder kennt und enorme Schadenersatzforderungen verursacht. Zudem stellt eine Hausdurchsuchung durch die WEKO wohl für jedes Unternehmen und seine Mitarbeitenden ein absolutes Alptraumszenario dar.

*Michel Rudin:* Nebst der finanziellen Komponente gilt es ausserdem die Reputation einer Unternehmung zu beachten. Wenn eine Firma öffentlich als «Kartellist» bezeichnet wird und ein Verfahren gegen sie läuft, kann dies einen negativen Einfluss auf deren Wahrnehmung durch die Kunden, Partner – und potenziellen Investoren haben. Das wiederum kann zu Umsatzeinbußen sowie zu Wertverlusten, etwa am Aktienmarkt, führen. Umso wichtiger sind die «Botschaften», die an Gericht und Behörden sowie an die Öffentlichkeit gesendet werden. Mit einer guten Kommunikation können gar Fälle gewonnen werden. Und hier können wir helfen.

**Mit welcher Art von Fällen hat Ihre Kanzlei regelmässig in diesem Kontext zu tun?**

*Patrick Krauskopf:* Verfahren vor der WEKO sowie den Gerichten machen etwa die Hälfte unserer Aktivitäten aus. Wir sind in sämtlichen Branchen tätig. Die andere Hälfte unserer Ressourcen und Aufmerksamkeit widmen wir dem Aufbau und der Sicherstellung der Compliance.

*Michel Rudin:* Wir registrieren zudem vermehrt Anfragen im Bereich der Litigation PR, Krisenkommunikation und Wettbewerbspolitik. Unternehmen stellen zunehmend fest, dass – neben der Rechtsberatung – begleitende kommunikative und mediale Massnahmen massgeblich dazu beitragen können, die Erfolgchance zu verbessern.

**Worum handelt es sich bei Compliance genau?**

*Patrick Krauskopf:* Compliance ist quasi das «Zauberwort» für die Vermeidung von Kartellrechtsfällen.

Denn mit Compliance ist das Einhalten geltender Regularien und Vorschriften durch Unternehmen gemeint. Es geht also – stark vereinfacht ausgedrückt – darum, dass Firmen «nach den Regeln spielen». Glücklicherweise haben die Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen von Unternehmen in den letzten Jahren zunehmend ein Verständnis dafür entwickelt, dass sie nicht nur ihr Unternehmen, sondern auch ihre Mitarbeitenden, Aktionäre und – last but not least – sich selbst vor den Haftungsfolgen eines Kartellrechtsverstosses schützen müssen.

*Michel Rudin:* Die Anforderungen an Betriebe in Sachen Compliance ist im laufenden Jahr erneut merklich ansteigen. Das zeigt aktuell beispielsweise die Unternehmensverantwortungsinitiative. Auf diese Compliance-Themen müssen sich alle Unternehmen einstellen – Grossunternehmen und KMU gleichermaßen.

**Worin liegt der Unterschied zwischen der Agon Partners Legal AG und traditionellen Kanzleien?**

*Patrick Krauskopf:* Wir wissen, dass eine erfolgreiche Strategie für ein Unternehmen nur zum Teil vom Recht abhängt. Denn vor einer Behörde müssen Rechtsvertreterinnen und Rechtsvertreter ebenso mit ökonomischem Sachverstand aufwarten. Zudem müssen sie inner- wie auch ausserhalb des Gerichtssaales eine Kommunikationskompetenz an den Tag legen, die sowohl auf den Sieg vor Gericht als auch bei einer Niederlage im Gerichtssaal auf eine Deutungshoheit in den Medien ausgerichtet ist. Aus diesem Grund hat Agon nicht nur Ökonomen im Team, sondern verfügt auch über einen vollamtlichen

Kommunikations-Spezialisten, mit besten Beziehungen zu Medien, der Politik sowie NGOs.

*Michel Rudin:* Der Fachbegriff dafür lautet «Litigation PR». Im Kern geht es um die zielgerichtete Kommunikation vor, während sowie nach juristischen Prozessen. Die Reaktion und Wertschätzung unserer Kunden zeigt Agon täglich, wie sehr Unternehmen auf die richtige «Verpackung» von Rechtsbotschaften angewiesen sind.



## Über AGON

Neben der kompetenten rechtlichen Beratung und Vertretung in zivil- und verwaltungsrechtlichen Kartellverfahren entwickelt die in Zürich ansässige Agon Partners Legal AG zusammen mit ihren Klienten begleitende Kommunikations- und Medienstrategien sowie wettbewerbspolitische Kampagnen. Dank ihres erprobten Netzwerkes sowie ihrer Erfahrung in der Verfahrenskommunikation fördert Agon die Reputation und Glaubwürdigkeit ihrer Klienten nachhaltig.

[www.agon-partners.ch](http://www.agon-partners.ch)

ANZEIGE



## DER COMPLIANCE-EXPERTE

Dr. iur. Fabio Babey, EMBA (HSG), ist Compliance Dozent und stellvertretender Leiter des Zentrums für Wettbewerbs- und Handelsrecht der ZHAW School of Management and Law. Er ist Programmmanager der Kurse «CAS International Competition Law, Regulatory and Compliance» und «CAS Compliance Officer».

## 3 COMPLIANCE-TIPPS FÜR MANAGER:

### TATEN, KEINE WORTE!

Überzeuge durch Taten, nicht durch Worte. Compliance Guidelines und Hochglanzbroschüren reichen nicht für eine Compliance Kultur. Handeln ist angezeigt, kein Theorie-Blabla?!

### DU BIST COMPLIANCE!

Manager müssen Compliance verinnerlichen und täglich leben. Ausnahmen und Ausreden gibt es nicht. Die Compliance Kultur eines Unternehmens wird vom Management geprägt, werden hier die falschen Signale gesetzt, geht die Compliance vor die Hunde!

### COMPLIANCE GEHT NICHT TEILZEIT!

Dem Manager kommt im Unternehmen eine Vorbildfunktion zu, dies ist ein 24/7 Job. Compliance Werte müssen vom Management rund um die Uhr gelebt werden, nur so entsteht Glaubwürdigkeit bzgl. Compliance!

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften



## Die Weiterbildungsangebote der ZHAW im Bereich Compliance:

### MAS Compliance

Start: laufend

### CAS Compliance Officer

Start: 29.01.2021

### CAS Compliance International

Start: 03.02.2021

### CAS International Competition Law, Regulatory and Compliance

Start: 28.06.2021

### CAS Compliance Investigator

Start: Herbst 2021

Mehr Informationen unter: [www.zhaw.ch](http://www.zhaw.ch)

# Das Homeoffice als Spannungsfeld zwischen Datenschutz und -sicherheit

Covid-19 und die eidgenössischen sowie kantonalen Massnahmen haben dem Homeoffice in der Schweiz einen ungeheuren Schub verliehen. Doch wo bekanntlich «Licht ist, ist auch Schatten». Und damit dieser nicht überhandnimmt, sind einige Gedanken an die Sicherheit und den Schutz von Daten zu verwenden.



**Dr. Marco S. Marty,**  
Rechtsanwalt, Partner MV Legal Partners Inc.

Natüremässig setzt das Arbeiten im Homeoffice die Benützung von Hardware voraus. Gehören die benötigten Geräte dem Mitarbeitenden oder dem Unternehmen? Wenn Ersteres der Fall ist, wie erfolgt etwa die Trennung von privaten und geschäftlichen Daten? Und beim Zweiten ist fraglich, ob auch eine Privatnutzung erfolgen darf? Wenn ja, besteht wieder das gleiche Trennungsproblem zwischen Privat- und Geschäftsdaten. Bei einem Nein erscheint dies einfacher. Doch gleich drängt sich dann die Frage nach der Kontrolle auf.

Dass sodann das Unternehmen auch Vorgaben für die Zugriffsberechtigung, zum Passwortschutz, zu VPN-Verbindungen, Benutzung externer Speichermedien und Antivirenschutz oder Festplatten- beziehungsweise Arbeitsplatzverschlüsselung machen sollte, ist augenscheinlich. Nur so können nämlich die Daten gesichert und geschützt werden. Schliesslich sind ein

Datenmissbrauch oder die unbefugte Einsichtnahme in Daten zu Hause leichter möglich, als wenn die Arbeitstätigkeit in den Office-Räumen verrichtet wird. Und weil das Unternehmen im Sinne der Datenschutzregelungen «Verantwortlicher» ist, da über die Mittel und Zwecke der Datenverarbeitung entschieden wird, trägt es die Verantwortung und hat die entsprechenden Regelungen für geeignete technische und organisatorische Schutzmassnahmen zu erlassen.

Nicht vergessen werden darf beim Homeoffice-Einsatz auch, welche Kommunikations-, Kollaborations- und sonstige Datenaustauschtools verwendet werden und ob diese allenfalls sensible Daten ins Ausland (und wenn ja: welches!) weiterleiten, spielen doch datenschutzrechtliche Bestimmungen oder allenfalls berufsbedingte (oder auch vertragliche) Geheimniserfordernisse eine Rolle. Die Vermeidung von Datenbekanntgaben ins Ausland bei Homeoffice-Tätigkeiten und Web-Konferenztools

ist übrigens ein virulentes Problem, welches es nicht zu unterschätzen, aber zu vermeiden gilt. Und dass solche Tools auch noch Trackingfeatures beinhalten, mit welchen es dem Organisator etwa möglich ist, festzustellen, ob die User in anderen Webbrowser-Fenstern tätig sind oder wo sich der Nutzer örtlich befindet, ist nicht nur datenschutzsondern v.a. arbeitsrechtlich höchst problematisch.

Es gibt für Unternehmungen beim Homeoffice-Arbeiten einiges zu tun: Zuerst sollte eine klare Strategie zur Hardwarelösung beim Homeoffice erarbeitet werden. Dann ist der dafür notwendige «Papierkrieg» zu gewinnen, es gilt ja Reglemente und Weisungen zu erarbeiten und einzuführen. Zu guter Letzt ist noch alles technisch umzusetzen und zu kontrollieren. Wenn es also zum Homeoffice kommt: Packen Sie dies alles an!



## Zum Autor

Dr. Marco S. Marty ist Gründungspartner von MV Legal Partners Inc. und hat vielfältige Erfahrung als Inhouse-Bankkonsulent sowie Verwaltungsrat in zahlreichen KMUs, mit allen sich dabei stellenden Fragen. Sein Fokus der mehr als 25-jährigen internationalen Rechtsanwaltschaft liegt dabei auf Wirtschafts-, Gesellschafts- sowie IT- und Kommunikationsrecht, wobei der Schwerpunkt der Beratungstätigkeit auf dem Erzielen von unternehmerisch sinnvollen Lösungen besteht; gegebenenfalls auch mit Führung eines Gerichtsverfahrens.

## Über MV Legal Partners Inc.

Kundenbezogenheit, Fachwissen sowie Internationalität mit vielfältigem Erfahrungswissen und umfassender Sprachkompetenz mit ausgezeichnetem internationalen Korrespondentennetz sind die Erfolgsfaktoren der Anwaltskanzlei mit ihren qualifizierten hausinternen Beratern, welche die Klienteninteressen ökonomisch sinnvoll und zielstrebig wahrnehmen.

Zusätzliche Informationen unter  
[www.mvlegalpartners.ch](http://www.mvlegalpartners.ch)

## Was ist bei der Übermittlung von Personendaten ins Ausland zu beachten?

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat in einem kürzlich publizierten Entscheid die Übermittlung von Personendaten in Drittländer erheblich erschwert. Welche Auswirkungen hat dieser Entscheid auf Unternehmen in der Schweiz?



**Daniela Fábíán Masoch**

Die geltende EU Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das schweizerische Datenschutzgesetz (DSG) verbieten grundsätzlich die Übermittlung von Personendaten aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz in Länder, die keinen angemessenen Datenschutz gewährleisten (Drittländer).

Eine Übermittlung in Drittländer, einschliesslich Fernzugriff, ist nur erlaubt, wenn mindestens eine der gesetzlich vorgesehenen Schutzmassnahmen getroffen wird, wie beispielsweise die Anwendung von EU-Standardvertragsklauseln (SCC) zwischen Datenexporteuren und Datenempfängern oder die Einführung von verbindlichen internen Unternehmensregeln (BCR) für den internen Datenaustausch. Eine Übermittlung ist auch erlaubt, wenn eine Ausnahmeregelung vorliegt, beispielsweise die ausdrückliche Einwilligung der betroffenen Personen.

Die USA gelten grundsätzlich aus europäischer Sicht als Drittland. Sowohl die EU als auch die Schweiz haben jedoch mit den USA ein Regelwerk erarbeitet, den sogenannten EU-U.S. Privacy Shield und CH-U.S. Privacy Shield. Dieses Regelwerk erlaubt die Übermittlung von Personendaten aus der EU und der Schweiz an US-Unternehmen, die sich dem jeweiligen Privacy Shield unterstellt haben.

### Das Urteil des EuGH in Sachen Schrems II erschwert die grenzüberschreitende Datenübermittlung

Am 16. Juli 2020 hob der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) in der Rechtssache C-311/18 – Data Protection Commissioner v. Facebook Ireland and Maximilian Schrems (Schrems II) den EU-U.S. Privacy Shield mit sofortiger Wirkung auf. Der Grund für diese Entscheidung liegt darin, dass das US-Recht aufgrund der weitgehenden Befugnisse der US Geheimdienste gemäss der Einschätzung des EuGH kein Schutzniveau bietet, das dem in der Europäischen Union im Wesentlichen gleichwertig ist.

Gleichzeitig bestätigte der EuGH die prinzipielle Gültigkeit von SCC. Der EuGH appelliert jedoch an die bereits in den SCC festgeschriebenen Verpflichtungen von Unternehmen, die Personendaten auf der Grundlage von SCC aus der EU in ein Drittland exportieren oder importieren, und betont, dass die reine Unterzeichnung der SCC nicht ausreicht. Die Parteien müssen im Einzelfall prüfen, ob die SCC im Empfängerland eingehalten werden können und die Rechte der betroffenen Personen im Empfängerland ein angemessenes Schutzniveau geniessen, das dem in der Europäischen Union gleichwertig ist.

Ist dies nicht der Fall, muss der Datenexporteur zusätzliche Schutzmassnahmen ergreifen oder die betreffende Datenübermittlung aussetzen. Schutzmassnahmen können technischer Natur sein, wie beispielsweise die Verschlüsselung der Daten. Zusätzliche vertragliche Absicherungen und organisatorische Massnahmen sind ebenfalls denkbar. Der EuGH legt jedoch nicht fest, welche Art von Schutzmassnahmen ergriffen werden sollen, und lässt somit den Unternehmen einen gewissen Spielraum.

### Was bedeutet dieses Urteil für Unternehmen in der Schweiz?

Das EuGH-Urteil ist auf die Schweiz nicht direkt anwendbar. Somit bleibt der CH-U.S. Privacy Shield

vorerst gültig. Auch vom Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) anerkannte SCC können weiterhin für Datenübermittlungen aus der Schweiz genutzt werden. Der EDÖB hat das Urteil des EuGH zur Kenntnis genommen, hat sich aber noch nicht zur Gültigkeit des CH-U.S. Privacy Shields geäussert. Es ist jedoch zu erwarten, dass die Behörde dem EuGH-Urteil folgen und auch den CH-U.S. Privacy Shield für ungültig erklären wird (wie sie es auch 2015 nach der Ungültigkeitserklärung des Vorgängerabkommens Safe-Harbor getan hat). Für Unternehmen in der Schweiz, die dem DSG unterliegen, besteht somit aufgrund des EuGH-Urteils vorerst kein dringender Handlungsbedarf. Dennoch sollten die internen und externen Datenflüsse jetzt schon ermittelt und Vorbereitungen für einen kurzfristigen Wechsel von Privacy Shield auf SCC getroffen werden. Auf viele Unternehmen in der Schweiz ist jedoch auch die DSGVO anwendbar. Diese Unternehmen sollten jetzt aktiv werden, um Personendaten weiterhin legitim in Drittländer übermitteln zu können und signifikante Bussgelder zu vermeiden.

### Was können Unternehmen tun?

- Unternehmen sollten die Entwicklungen in der EU und in der Schweiz überwachen und insbesondere auf die Herausgabe von Leitlinien und revidieren SCC als auch auf eine allfällige Ungültigkeitserklärung des CH-U.S. Privacy Shields achten.
- Interne und externe grenzüberschreitende Datenübermittlungen sollten ermittelt und dokumentiert werden.
- Für Datenübermittlungen, die auf den EU-U.S. Privacy Shield gestützt sind, sollten SCC mit den Datenempfängern vereinbart werden.
- Für Datenübermittlungen auf der Grundlage von SCC (einschliesslich konzerninterner

Datenübermittlungsvereinbarungen) sollten im Rahmen der Due Diligence mit dem Datenempfänger Analysen im Empfängerland durchgeführt und gegebenenfalls zusätzliche vertragliche, organisatorische und technische Massnahmen getroffen werden.

- Schliesslich sollten Unternehmen ihre Datenübermittlungsstrategie überdenken und gegebenenfalls einen Wechsel auf robustere Mechanismen, wie BCR in Betracht ziehen.

## Über die Autorin

Daniela Fábíán Masoch ist Rechtsanwältin und Gründerin von Fabian Privacy Legal, einer Anwaltskanzlei mit Sitz in Basel, die sich auf internationales, europäisches und schweizerisches Datenschutzrecht spezialisiert hat.

Sie berät und unterstützt multinationale Unternehmen mit einem pragmatischen Ansatz bei der Bewertung, Entwicklung, Umsetzung und Überwachung von Datenschutzstrategien, Governance-Modellen und globalen Datenschutzprogrammen sowie Datentransferstrategien, einschliesslich BCR.

Weitere Informationen:  
[www.privacylegal.ch](http://www.privacylegal.ch)



# Wie Legal Tech die Rechtswelt prägt

Legal Tech beeinflusst die gegenwärtige Rechtswelt nachhaltig. Die Innovation bringt Chancen, aber auch Herausforderungen mit sich. Ein Einblick, wie man in Sachen Legal Tech Schritt halten kann und was man ausserdem noch über die Innovation wissen sollte.

TEXT LARS MEIER

**W**er heute im Rechtsbereich tätig ist, kommt an Legal Tech kaum noch vorbei. Der Begriff ist zu einem zentralen Schlagwort avanciert, bleibt aber dennoch oft ziemlich unklar definiert. Was verbirgt sich also dahinter? «Bei Legal Tech handelt es sich vereinfacht gesagt um die Technologie, die vom und im juristischen Kontext eingesetzt wird», berichtet Dr. Günther Dobrauz, Partner and Leader Legal bei PwC Switzerland. Fachleute sind sich einig: Die Innovation, die übrigens ein Kofferwort aus «legal services» und «technology» ist, ebnet für die Rechtswelt den Weg in eine erfolgreiche Zukunft.

## Die Finanzkrise als Zäsur

Die Anfänge von Legal Tech lassen sich zeitlich nicht genau einordnen. «Man kann festhalten, dass sich die Innovation nach der Finanzkrise ab 2007 etabliert hat. Denn nach der Finanzkrise kam Fintech ins Rollen; eine Innovation, die dann auf mehrere Arten heruntergebrochen wurde, darunter auch Legal Tech», wie der Experte weiss.

Dass das Thema noch sehr jung ist, zeigt auch ein Blick in die wissenschaftliche Rezension: So erschienen erste wissenschaftliche Auseinandersetzungen mit Legal Tech erst Mitte der 2010er-Jahre. Zuvor war der Begriff zunächst hauptsächlich in den Vereinigten Staaten von Amerika geläufig, wobei er hier auf die jährlich stattfindende Messe in New York verwies.

## Chancen von Legal Tech

Die Rechtswelt hat sich stark gewandelt, was nicht zuletzt auch auf die omnipräsente Digitalisierung zurückzuführen ist. Legal Tech bringt im Zuge dessen durchaus Chancen mit sich, wie Dr. Günther Dobrauz weiss: «Dank Legal Tech können wir in derselben Zeit viel mehr für unsere Kunden erledigen.» Der Zugriff auf E-Akten erspart beispielsweise den Weg in die Kanzlei, ebenso kann eine entsprechende Software mithilfe von künstlicher Intelligenz einen Vertrag scannen und problematische Klauseln erkennen und somit zu einem raschen und effizienten Arbeitsalltag beitragen.

## Information ist das A und O

Nichtsdestotrotz bringt Legal Tech auch Herausforderungen mit sich. Dr. Günther Dobrauz verweist dabei auf etwaige Wissenslücken, die nicht geschlossen werden: «Es ist wichtig, sich gut mit der Thematik auszukennen.» Eine weitere oft begangene Fehler sei, die Innovation zu meiden und auf nicht mehr zeitgemässe Mittel zu setzen. «Man darf Legal Tech nicht überbewerten!», hält Dr. Günther Dobrauz fest. Im Zuge dessen sei Sensibilisierung für die Thematik besonders wichtig und dass man sich genug Zeit nimmt, um sich mit der Innovation auseinanderzusetzen. Dass Legal Tech immer wichtiger wird, spiegelt sich auch in Neuerungen im Bildungsbereich wider: So bieten

verschiedene Hochschulen im In- und Ausland bereits eigens dafür konzipierte Studiengänge an, um gut ausgebildet mit der Innovation Schritt halten und sie sich erfolgreich zu Nutze machen zu können.

## Kritik an Legal Tech

Die Frage, ob eine Maschine den Menschen ersetzen kann, lässt immer wieder kritische Stimmen laut werden. Schliesslich ist es auch ein Gedanke, der Ängste schürt. «Die Vorstellung, dass der Anwaltsberuf verschwinden könnte, ist unbegründet», entwarnt Dr. Günther Dobrauz. «Denn es ist nicht im Interesse von Legal Tech, den Anwalt zu ersetzen. Das ist gar nicht möglich. Vielmehr steht für die Innovation im Fokus, Tools zur Verfügung zu stellen, welche die Arbeit erleichtern.» Im Zuge dessen verändert sich auch die Perspektive auf das Metier: «Das Spannende ist, dass sich nun auch Elemente zusammenfügen, die man zuvor noch gar nicht bemerkt hat», ergänzt der Experte. Beispiele zu nennen sei schwierig, fest steht jedoch: Legal Tech erleichtert den juristischen Arbeitsalltag und sorgt für eine effizientere und reibungslose Abwicklung verschiedenster Prozesse.

## Welche Rolle das entsprechende Rechtsgebiet spielt

Apropos Prozesse: In nicht allen Rechtsgebieten ist Legal Tech gleich stark relevant. Besonders

Kanzleien, die sich auf Finanzrecht spezialisiert haben, ist die Innovation ans Herz gelegt. «Denn in diesem Bereich lassen sich die grössten Entwicklungsschritte beobachten», wie Dr. Günther Dobrauz begründet. Um erfolgreich am Markt teilnehmen zu können, ist eine Auseinandersetzung mit dem Thema folglich unumgänglich.

## Legal Tech auf Erfolgskurs – auch international

Wo steht die Schweiz im internationalen Vergleich in Sachen Legal Tech? Dr. Günther Dobrauz hält fest: «Hier befindet sich die Schweiz im Mittelfeld.» Einen direkten Vergleich zu ziehen sei aber schwierig, da sich die entscheidenden Faktoren wie die Anzahl Brands, die sich Legal Tech zunutze machen, nicht direkt gegenüberstellen lassen.

## Auch für Mandanten entscheidend

Doch nicht nur für den Beruf des Anwaltes, auch aus Mandantensicht verändert sich mit Legal Tech einiges. Mandanten, die eine Rechtsberatung wünschen, werden sich auch zukünftig für einfach zugängliche und attraktive Modelle entscheiden. Einfache und günstige Online-Rechtsberatung anzubieten, wird folglich für Kanzleien zunehmend wichtiger. Die eigene Marktfähigkeit zu sichern, ist auch hier ein Argument, das für eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit Legal Tech spricht.

## BRANDREPORT FRORIEP LEGAL AG

# Trends im Technologie-Recht

Seit geraumer Zeit sind plattformbasierte Geschäftsmodelle auf dem Vormarsch. Während dieser Trend für einige Unternehmen enorme Gewinne bringt, hat er gleichzeitig die traditionellen Geschäftspraktiken grundlegend verändert.

**U**rsprünglich wurde die Entwicklung plattformbasierter Geschäftsmodelle als positiv erachtet, daher waren die Gesetzgeber anfangs sehr liberal. Inzwischen wird die Regulierung jedoch zunehmend restriktiver, womit auch die Belastung für Unternehmen mit Online-Präsenz steigt. Dies wird durch eine vermehrt (supra-)nationale Regulierung noch verstärkt. Obschon viele der neuen Regelungen ihren Ursprung in der EU haben, finden sie oft auch Anwendung in Drittstaaten wie der Schweiz.

So können Plattformen neu in einigen Fällen direkt für angebotene Inhalte haftbar gemacht werden. Exemplarisch dafür steht die umstrittene EU-Urheberrechtsrichtlinie, welche neu eine Verantwortlichkeit der Webseitenanbieter für das Hochladen von urheberrechtsverletzenden Inhalten durch ihre Nutzer vorsieht. In eine ähnliche Richtung geht auch das am 1. April 2020 in

Kraft getretene Schweizer Urheberrechtsgesetz, welches von Hosting-Providern technische Massnahmen zur Verhinderung von Rechtsverletzungen verlangt. Allerdings schränkt das Schweizer Gesetz die Verantwortung des Providers insofern ein, dass dieser erst tätig werden muss, wenn er von der Verletzung Kenntnis erhält.

Ferner haben sich die Sorgfaltspflichten von Plattformanbietern auch gegenüber gewerblichen Nutzern verschärft. So sind Anbieter von Online-Vermittlungsdiensten und Suchmaschinen gemäss der im Juli 2020 in Kraft getretenen EU-Verordnung zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer insbesondere verpflichtet, Mindestanforderungen an ihre AGBs zu erfüllen. Es gelten zudem weitreichende datenschutzrechtliche Pflichten, welche weltweit durch die Einführung neuer oder der Verschärfung bestehender Normen nun noch restriktiver werden. So geht auch

die Revision des Schweizer Datenschutzgesetzes diesen Herbst in die nächste Runde. Zusätzlich dazu verursacht das Schrems II Urteil des Europäischen Gerichtshofs, durch den Wegfall des EU-US Privacy Shields und dem zu erwartenden Verlust des Swiss-US Privacy Shields, Kopfschmerzen für international tätige Unternehmen.

Dazu kommt die wachsende Bedeutung des Themas Cybersecurity, welches durch vermehrte Cyberangriffe in diesem Jahr in den Fokus von Unternehmen und Medien gerückt ist, und weitere Sorgfalts- und Meldepflichten für Unternehmen mit sich bringt.

Das bisherige attraktive und liberale Geschäftsmodell für Online-Dienstleister steht unter Beschuss, da den Technologiegiganten keine Narrenfreiheit mehr gewährt werden soll. Doch die Auswirkungen der neuen Regeln sind für alle Marktteilnehmer spürbar. Gerade im Hinblick auf den auf Ende Jahr geplanten EU Digital Services Act, bleibt die Zunahme der Regulierung vorerst wohl ungebremst. Die wesentlichen Elemente dieses Regulierungspaketes betreffen die Haftung von Providern, die Durchsetzung von Providerpflichten



Nicola Benz  
nbenz@frioriep.ch



Cornelia Mattig  
cmattig@frioriep.ch

sowie die Schaffung von Grundsätzen hinsichtlich Fairness und Marktzugang. Klar ist jedoch, wer sich von Anfang an auf solche regulatorischen Hürden vorbereitet, wird sie auch erfolgreich meistern.

Für Gespräche rund um diese Themen stehen wir gerne zur Verfügung.

Weitere Informationen: [www.frioriep.com](http://www.frioriep.com)

“ Die Revision des Schweizer Datenschutzgesetzes geht diesen Herbst in die nächste Runde.

**FRORIEP**

# Ausbau der Technologie- und Datenrechtspraxis

Das Technology Team um die beiden Partner Dr. Andrés Gurovits und Clara-Ann Gordon der Full Service Wirtschaftskanzlei Niederer Kraft Frey wächst weiter. Nach dem Zugang von Janine Reudt-Demont und Bideriya Gan-Ayush im Frühjahr dieses Jahres freut sich NKF sehr über eine weitere Stärkung des Technology Teams ab 1. September 2020 durch Eric Neuenschwander, der insbesondere im Bereich FinTech tätig sein wird. Eric Neuenschwander war mehrere Jahre bei einer auf Compliance, FinTech und Cryptowährungen spezialisierten Wirtschaftsanwaltskanzlei in Zürich/Zug tätig.

## Das NKF Beratungsangebot beinhaltet u.a.:

- Unterstützung bei Programmen zur Einhaltung des Datenschutzes (künftigem DSG, DSGVO, aber auch bei

Spezialgesetzen) und der Ausarbeitung von Massnahmen zur Sicherstellung der Einhaltung des Datenschutzes

- Gestaltung, Ausarbeitung und Überarbeitung von Unternehmensrichtlinien zu Datenschutz, Datensicherheit, IT und Compliance
- Unterstützung bei Datenschutz- sowie Daten- und Cyber-Sicherheitsaudits
- Grenzüberschreitende Datenübermittlung, einschliesslich der Ausarbeitung der entsprechenden Verträge (EU Musterklauseln, BCRs)
- Sicherheits- und Informationsmanagement
- Beratung bei Datenverlust und Sicherheitslücken

- Vorprozessuale Beratung u.a. zu Schweizerischen «Blocking Statutes»

- Beratung bezüglich aufsichtsrechtlicher Massnahmen und sektorenspezifischer Angelegenheiten (bspw. im Life Sciences und Healthcare Bereich mit Bezug auf konforme Patienteneinwilligungserklärungen)

- Beratung bezüglich Entwicklung, Initiierung und Vertrieb von Medical Apps

- Unterstützung bei Fusionen und Übernahmen im Technologiesektor

- Unterstützung bei internen Untersuchungen (eDiscovery, Datenschutz)

Weitere Informationen: [www.nkf.ch](http://www.nkf.ch)

**NIEDERER KRAFT FREY**



**Dr. Andrés Gurovits**  
Partner (IT, Telecoms, Outsourcing)



**Clara-Ann Gordon**  
Partner (Cloud, Outsourcing)



**Janine Reudt-Demont**  
Counsel (Life Sciences, Healthcare)



**Anne Huber**  
Associate (Smarthome, Smartgrid)



**Bideriya Gan-Ayush**  
Associate (Cyber Incidents, Cloud)



**Eric Neuenschwander**  
Associate (FinTech)



**Tanja Lutz**  
Junior Associate (Cyber Incidents, IoT)



**Luisa Egli**  
Junior Associate (AI, Blockchain)



WEBLAW AG BRANDREPORT

## Flexibles Arbeiten für Anwältinnen und Anwälte

Auch wenn sich der Anwaltsberuf im Wandel befindet, bleiben manche Punkte dennoch gleich – so wie die Nähe zum Kunden. Kundennähe ist auch im digitalen Zeitalter das A und O für Anwältinnen und Anwälte. Nicht selten bringt IT hierbei aber Herausforderungen mit sich. «Fokus» stellt eine Innovation vor, mit der man diese meistern kann.



**Blaise Dévaud**  
Dr. iur., MA in Wirtschaftsinformatik  
Mitglied der Geschäftsleitung der Weblaw AG

Der Anwaltsberuf ist besonders im digitalen Zeitalter grossen Veränderungen unterworfen. Was trotz – oder gerade wegen – des digitalen Wandels gleich oder noch wichtiger geworden ist, ist die Nähe zum Kunden. Diese vollumfänglich zu garantieren, ist aber oft schwieriger als gedacht. IT-Kosten, -Beschaffung und -Komplexität sind nur einige Punkte, die im Zuge dessen zu Hürden werden. Mit der richtigen Lösung gehören diese Herausforderungen jedoch schneller als erwartet der Vergangenheit an. Weblaw hat mit LawDesk eine Innovation entwickelt, welche diese Probleme löst und mit weiteren Vorteilen aufwartet.

### Networking als Schlüssel zum Erfolg

Weblaw entwickelt eine juristische Arbeitsumgebung der Zukunft. Es geht nicht nur um das reine Zurverfügungstellen der IT-Tools für Juristinnen und Juristen, vielmehr stehen das aktive Mitmachen und Mitdenken im Vordergrund. Das Team von Weblaw, das sich selber aus Juristinnen und Juristen zusammensetzt, befindet sich im engen Kontakt mit Anwältinnen und Anwälten sowie Notarinnen und Notaren. Die Idee ist, ein ganzes Ökosystem zu entwickeln, das alle Aspekte der juristischen Arbeit berücksichtigt und integriert. Im Zuge dessen baut das Team von Weblaw ein übergreifendes Netzwerk an Partnern und Anbietern, um den Nutzern eine umfassende,

vollständige Lösung anzubieten. Denn der digitale Jurist soll sich nicht mit den Updates, Security und IT-Kosten auseinandersetzen müssen. Doch dafür muss er die digitalen Lösungen für Juristinnen und Juristen kennen, in seine Arbeit integrieren und täglich nutzen.

### Wen LawDesk besonders anspricht

LawDesk wird insbesondere von Anwältinnen und Anwälten geschätzt, welche bisher in einer grösseren, gut organisierten Anwaltskanzlei gearbeitet haben. Mit einer spezialisierten Beratung und einer breiten Auswahl an massgeschneiderten, gut integrierten Produkten schafft LawDesk die gewünschte Arbeitsumgebung, die bereits innert wenigen Wochen einsatzbereit ist. Im Zuge dessen wird LawDesk auch bei den Gründungen von neuen Kanzleien sehr beliebt. Ebenso stösst die Innovation bei Anwälten, die eine grössere Kanzlei aufgrund einer erreichten Alterslimite verlassen, auf grossen Anklang. Denn auch für sie ist eine fertige juristische Arbeitsumgebung die ideale Lösung.

### Keine Angst vor der Cloud!

Eine cloudbasierte Lösung wie LawDesk bringt viele Vorteile mit sich: Man kann von überall auf seine Daten zugreifen und muss sich zudem keine Sorgen machen, weder um Updates noch Security und Sicherheitskopien der Daten. All dies wird von Spezialisten behandelt, und der Jurist hat mehr Zeit für sein eigentliches Geschäft – die Kundenberatung. Somit folgt man dem Trend der Digitalisierung: Die Juristinnen und Juristen konzentrieren sich auf die menschlichen Beziehungen, die unersetzlich sind, während sich IT-Spezialisten um die digitale Umgebung kümmern, welche den Juristen von repetitiver Arbeit befreit.

### Das Anwaltsgeheimnis und die Cloud

Ein weiterer Punkt, der auch im Zuge der Digitalisierung gleichgeblieben ist, ist jener des Anwaltsgeheimnisses. Inzwischen hat sich klar die Meinung gefestigt, dass Cloud-Lösungen mit dem Anwaltsgeheimnis

“ **Mit LawDesk erhalten Juristinnen und Juristen ein ganzes Ökosystem für die tägliche juristische Arbeit.**

vereinbar sind. Hingegen bleibt der Standort der Daten für viele Kanzleien entscheidend: Die vollständige Datenablage bei einer Schweizer Firma garantiert, dass kein heimlicher Zugriff ausländischer Behörden ohne Bewilligung der Schweizer Justiz geschehen kann.

### Fokus auf Wissensmanagement

LawDesk ist dabei viel mehr als ein virtueller Desktop: Mit LawDesk erhalten Juristinnen und Juristen ein ganzes Ökosystem für die tägliche juristische Arbeit. Eine besondere Rolle spielt dabei das Wissensmanagement, denn in LawDesk ist die interne juristische Suchmaschine Lawsearch inbegriffen. Mit Lawsearch können die Nutzer die ganze interne Datenablage durchsuchen – konkret nach mehrsprachigen juristischen Stichworten und nach juristischen Referenzen wie zitierten Gesetzesartikel oder Gerichtsentscheidungen. Auf diese Art und Weise finden sie schneller die nötigen Informationen; das bestehende Wissen aus alten Dokumenten ist wieder auffindbar und verwendbar.

### Weitere Vorteile

Das Angebot wird mit weiteren Lösungen abgerundet. Konkret sind dies eine Dokumentenautomatisierung für das Erstellen von Dokumenten ohne Fehler und ohne Zeitverlust; eine Blockchain-Lösung für die Ablage der Fingerabdrücke der Dokumente zu Beweiswecken sowie der Zugriff auf umfangreiche Publikationen der Editions Weblaw zu Vorzugspreisen.

TEXT LARS MEIER

### LawDesk: Das Wichtigste in Kürze

LawDesk ist die smarte Verbindung von IT-Infrastruktur und juristischen Fachapplikationen in der Cloud. Mit ihr senkt man IT-Kosten und verbessert gleichzeitig die Datensicherheit.

### Praktische Mobilität

Mit LawDesk ist man an keinen festen Arbeitsplatz gebunden. Mit jedem Mobilgerät ist Zugriff auf alles möglich, was für die tägliche Arbeit gebraucht wird. Immer und überall.

### Effektive Technologie

Dank dem Outsourcing Ihrer IT widmet man sich seinen Kunden und intellektuellen Aufgaben, statt Zeit für Updates oder Security zu verwenden.

### Sichere Cloud

LawDesk bildet das Fundament der täglichen Arbeit und vereint IT-Infrastruktur und juristische Inhalte sowie elektronischen Rechtsverkehr in einem Paket. Swiss Made.

Fürs detaillierte Erklärvideo einfach den QR-Code Scannen:



### Weblaw AG

Schwarztorstrasse 22  
3007 Bern

T +41 31 380 57 77  
E-Mail [info@weblaw.ch](mailto:info@weblaw.ch)  
[www.weblaw.ch](http://www.weblaw.ch)  
[www.lawdesk.ch](http://www.lawdesk.ch)

# Unternehmenskäufe – Juristische Fallstricke und Praktikertipps

Für viele Unternehmer ist ein Unternehmenskauf ein seltenes Ereignis. Auf der Gegenseite gibt es aber oft professionelle Parteien. Daher ist es für Unternehmer wichtig, typische rechtliche Problemfelder zu kennen. Nachfolgend werden einige Fallstricke und Tipps aus Sicht der langjährigen Praktikerin geschildert.

## Kaufvertrag

Für beide Seiten wichtig ist die richtige Transaktionsstruktur. Beim Entscheid, ob ein Share Deal, d.h. Verkauf der Anteile, oder ein Asset Deal, d.h. Verkauf eines Betriebsteils mit Aktiven, Passiven und Verträgen, erfolgen soll, sind mehrere Faktoren zu beachten. So die Steuerfolgen (v.a. steuerfreier Kapitalgewinn privater Verkäufer), die Komplexität der Transaktion (oft Singularsukzession beim Asset Deal), Verbleib eines Betriebsteils beim Verkäufer, «Altlasten» im Unternehmen, notwendige Zustimmungen von Mitarbeitern und Vertragspartnern sowie mehrwertsteuerrechtliche Fragestellungen (Asset Deal, Meldeverfahren etc.).

Das Augenmerk der Parteien sollte, neben der genauen Definition des Kaufgegenstands und des Kaufpreises, vor allem auf den Klauseln betreffend Zusicherungen, Gewährleistungen und Schadloshaltungen liegen. Hier werden verschiedene Risiken rechtlicher, steuerlicher und wirtschaftlicher Natur einer Partei zugewiesen. Intensiv verhandelt werden meist auch Zeitpunkt und Bedingungen für den Vollzug, das Verhalten zwischen Unterschrift und Vollzug und die Verpflichtungen nach Vollzug (wie Konkurrenzverbot oder Vermeidung einer indirekten Teilliquidation). Hierbei kann es auf einzelne Worte ankommen. Es ist daher wichtig, jede Formulierung genau zu prüfen.

## Deal Breakers

Bei jeder Transaktion gibt es rechtliche Themen, welche für eine Partei so wichtig sind, dass ohne deren Klärung kein Kauf erfolgt. Hier einige Praxisfälle:

Beim Aktienkauf ist wichtig, dass eine saubere Abtretungskette der Anteile besteht und allfällige Zertifikate im Original vorliegen. Verlorene Zertifikate müssen sonst gerichtlich für kraftlos erklärt werden, was lange dauert. Ohne Zertifikat hat die Abtretung mittels schriftlicher Zession zu erfolgen. Liegen nicht alle Zessionen der Abtretungskette vor, kann der Vollzug evtl. durch eine direkte Abtretung des letzten korrekten Erwerbers erfolgen.

Seit 2015 muss die Gesellschaft ein Verzeichnis der wirtschaftlich Berechtigten führen und es gelten Meldepflichten bezüglich Aktionär und wirtschaftlich Berechtigten bei jedem Erwerb von nichtkотиerten Aktien, der zu > 25 Prozent der Stimmen führt. Solange die Meldung nicht erfolgt ist, ruhen die Stimmrechte und, falls der Erwerber mitgestimmt hat, können Beschlüsse ungültig sein. Zudem sind Inhaberaktien seit November 2019 nur noch bei Börsenkotierung oder als Bucheffekten zulässig.

Am 1. Mai 2021 werden unzulässige Inhaberaktien in Namenaktien umgewandelt und die Aktien nicht gemeldeter Aktionäre werden am 1. November 2024 nichtig. Inhaberaktien sollten daher vor der Transaktion umgewandelt werden. Fehlen das Verzeichnis der wirtschaftlich Berechtigten oder Notifikationen meldepflichtiger Erwerbe, ist dies vor der Transaktion durch Nachträge und Nachholen von Beschlüssen zu heilen.

Bestehen mehrere Aktionäre, muss der Aktionärbindungsvertrag vorgängig konsultiert werden bezüglich Vorkaufsrechte und Mitverkaufsrechte oder -pflichten und Zustimmungserfordernisse bei Verkäufen von Aktien oder Vermögenswerten. Die Aktionäre sollten im Vorfeld informiert und deren Zustimmung eingeholt werden. Eine Ausnahme kann bei klar formulierten Mitverkaufsverpflichtungen angezeigt sein. Doch auch da kann ein Minderheitsaktionär die Transaktion komplizieren.

Wenn essenzielle Verträge Kontrollwechsel-Klauseln enthalten, bildet die Zustimmung der Gegenseite in der Regel eine Vollzugsbedingung, so dass bei Nichtzustimmung der Vollzug verweigert werden kann. Bei Einzel-Vertragsübertragungen (Asset Deal) ist i.d.R. eine Zustimmung nötig. Je nach Konstellation können diese Zustimmungen im Voraus generisch (z.B. mit Mindestanforderungen an den Erwerber) eingeholt werden oder erbringt der Verkäufer auf Rechnung und mit Hilfe des Erwerbers weiterhin für eine gewisse Zeit nach Vollzug die Leistungen.

Wichtige Themen bei den Prüfungen vor dem Kauf (Due Diligence) sind Gerichtsprozesse, Produktmängel, Sanktionen, fehlende Bewilligungen, Altlasten und Immaterialgüterrechte. Ergeben diese Prüfungen erhebliche Risiken, wie bspw. Mängel, die zu Rückrufaktionen führen können, unklare Rechtsverhältnisse bei Immaterialgüterrechten, die für das Geschäft bzw. das Produkt essenziell sind, oder (drohende) Sanktionen in wichtigen Absatzmärkten, kann dies den Interessenten vom Kauf abhalten.

Eventuell kann dieser Punkt durch Schadloshaltungserklärungen des Verkäufers adressiert werden. Ist das konkrete Ausmass jedoch nicht bestimmbar oder führt direkt oder indirekt zu allzu grossen Risiken (inkl. Reputationsrisiken), wird der Käufer wohl vom Erwerb absehen. Der Verkäufer sollte vorsorgen, indem solche Punkte möglichst noch vor Beginn des Verkaufsprozesses korrigiert bzw. geheilt werden.

## Verhandlungen

Wichtig sind zunächst einmal die Klärung der eigenen Ziele für die Transaktion und das Aufstellen eines kompetenten und schlagkräftigen Teams aus internen und externen Personen.

Der Verkäufer sollte das Unternehmen für den Verkauf bereit machen; so müssen Dokumente vollständig, unterzeichnet und sauber abgelegt sein; alle Bewilligungen, die Buchhaltung und das Lager à jour sein; und der Auftritt soll seriös und professionell wirken.

Es ist wichtig, das Endziel seines Gegenübers zu kennen. Vielleicht kann dieses nicht auf dem angedachten Weg erreicht werden, aber oft gibt es juristisch andere Möglichkeiten, die zum gleichen Resultat führen. Generell muss bei Konflikten, für die kein Kompromiss gefunden werden kann, nach Drittmöglichkeiten gesucht werden. So kann es z.B. bei Uneinigkeit über den Preis aufgrund unterschiedlicher Annahmen sinnvoll sein, einen Teil der Zahlung aufzuschieben bis sich Prognosen zu Umsatz, Gewinn, o.ä. realisieren und eine entsprechende Kaufpreisformel einzufügen.

Aus der Erfahrung gibt es gewisse Warnsignale, bei welchen man den (Ver-)Kauf nochmals überdenken sollte. Als Käufer wären dies z.B. unklarer Verkaufsgrund, kein Business Plan, kein Investitionsplan, wenig überzeugende Human Due Diligence, nachlässige Dokumentation, M&A Leiter glaubt als einziger an den Business Case

oder «verliebt» sich ins Target, Geschäftsleitung erwartet Synergien eher beim Umsatz als bei den Kosten.

Als Verkäufer wären das bspw. unklare Pläne des Käufers fürs Unternehmen, ein Käufer ohne M&A-Erfahrung und ohne Berater oder eine Finanzierung, die nicht sicher oder aus suspekten Quellen zu stammen scheint.

Und in jedem Fall gilt, dass bei einem ungunstigen Bauchgefühl entweder die dazu führenden Gründe geklärt werden können oder man besser vom (Ver-)Kauf absieht. Hingegen ist es auch so, dass bei einem guten Bauchgefühl, einer für beide Seiten objektiv sinnvollen Transaktion und einer offenen, fairen Gegenpartei meist Probleme gelöst und ein für alle zufriedenstellender Unternehmenskauf verhandelt und abgeschlossen werden kann.



Dr. iur. Maja Baumann

Rechtsanwältin, LL.M. in Corporate Law,  
Fachanwältin SAV Bau- und Immobilienrecht

SwissLegal (Zürich) AG  
T: +41 (0)44 395 44 40  
E: baumann@swisslegal.ch

# swisslegal

## ÜBER SWISSLEGAL

SwissLegal steht für einen Verbund von unabhängigen Anwaltskanzleien, ist lokal verankert, schweizweit aktiv und international vernetzt. Wir bieten ganzheitliche Rechtsberatung, Rechtsvertretung vor Gerichten, Schiedsgerichten und Behörden für KMU, Verbände, Körperschaften und Privatpersonen mit Schwergewicht im Wirtschafts- und Steuerrecht sowie weiteren Spezialisierungen an den jeweiligen Standorten.

**Für Sie da** an den Standorten Aarau, Basel, Bern, Chur, Fribourg, Genève, Lausanne, Meggen (LU), Neuchâtel, Olten, Pfäffikon (SZ), St. Gallen, Zug und Zürich

Weitere Informationen unter [www.swisslegal.ch](http://www.swisslegal.ch)



ANZEIGE



Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>

Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Zürich  
Europa Institut an der Universität Zürich

## Steigern Sie Ihren Marktwert – bilden Sie sich weiter!

- CAS Compliance Management
- CAS Finanzmarktrecht
- CAS Inhouse Counsel

Unsere praxisnahen CAS-Studiengänge richten sich an Personen mit einem juristischen oder wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulabschluss und werden mit dem Certificate of Advanced Studies UZH abgeschlossen.

Mehr unter: [www.eiz.uzh.ch](http://www.eiz.uzh.ch)



Im Auftrag der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich konzipiert und durchgeführt von:

  
EuropaInstitut  
AN DER UNIVERSITÄT ZÜRICH

# Unternehmenskäufe im aktuellen Umfeld – Chancen und Herausforderungen

Die Coronakrise beeinflusst die gesamte Wirtschaft weltweit und somit auch den Unternehmenskauf.

Trotz der gegenwärtigen Unsicherheiten bestehen attraktive Möglichkeiten für Transaktionen, wenn die entsprechenden Massnahmen zur Risikominimierung getroffen werden.



Dr. Oliver Künzler

**W**er aktuell ein Unternehmen kaufen möchte, muss sich mit den Auswirkungen der gegenwärtigen Krise beschäftigen. Durch das Virus und die schwierig absehbare zukünftige Entwicklung der Wirtschaft bleibt beim Firmenkäufer die Unsicherheit, ob prognostizierte Gewinne wirklich realisiert werden können. Es ist daher davon auszugehen, dass auch die Finanzierung von Transaktionen anspruchsvoller wird. Ein interessanter Ansatz können in diesem Zusammenhang die Zusammenarbeit mit einem Private Equity Investor oder gegebenenfalls ein Verkäuferdarlehen sein.

## Due Diligence aktuell besonders wichtig

Bei der Einschätzung und Abwägung von Risiken im Vorfeld eines Unternehmenskaufs spielt die Due Diligence eine entscheidende Rolle. Gerade in Krisenzeiten ist die Due Diligence besonders wichtig und es ist branchenabhängig angezeigt, diese gezielt zu erweitern, um die Auswirkungen der Krise auf das zu erwerbende Unternehmen im Detail zu prüfen. Die Bewertung im Rahmen einer rechtlichen Due Diligence sollte daher Fragen beinhalten wie: Besteht eine

besondere Abhängigkeit von Lieferanten oder Kunden und drohen daraus potenzielle Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit nicht erfüllten oder gekündigten Verträgen? Welche Folgen haben Produktions- und Lieferunterbrechungen auf die Geschäftslage insgesamt? Wie wirkt sich die Krise mittel- und langfristig auf die Wirtschaftlichkeit aus?

## Vertragsgestaltung

Ein besonderes Augenmerk bei den Kaufvertragsklauseln ist auf Gewährleistungen und Garantien zu legen: Kann der Verkäufer für eine Kündigung oder Verletzung wesentlicher Verträge des Zielunternehmens aufgrund der Covid-19-Krise in Anspruch genommen werden? Kann eine Bilanzgarantie für nicht gebildete Rückstellungen uneingeschränkt abgegeben werden? Kann der Verkäufer Massnahmen ausserhalb des gewöhnlichen Geschäftsgangs zwischen Unterzeichnung (Signing) und Vollzug (Closing) vornehmen, wenn diese aufgrund der Covid-19-Krise erforderlich sind?

Fallen die Unterzeichnung des Vertrags und dessen Vollzug zeitlich auseinander, z.B. weil ein Betriebsteil noch abgespalten werden oder eine Immobilie herausgelöst werden muss, kann auch mit einer MAC-Klausel gearbeitet werden. Diese dient dem Schutz des Käufers, wenn nach Unterzeichnung aber vor Vollzug wesentliche nachteilige Veränderungen eintreten, die das zu erwerbende Unternehmen direkt oder indirekt betreffen.

Eine MAC-Klausel sieht im Allgemeinen vor, dass der Käufer im Eintretensfall das Recht hat, vom Vollzug des Unternehmenskaufvertrags Abstand zu nehmen und erlaubt es de facto (drohender Vertragsrücktritt) dem

Käufer infolge des MAC auch, vertragliche Anpassungen zu seinen Gunsten zu verlangen.

## Zum Kaufpreismechanismus im Besonderen

Die Unsicherheiten in Bezug auf die weitere wirtschaftliche Entwicklung führen oft zu Diskussionen über den Kaufpreis und dessen vertragliche Ausgestaltung. Ein verkäuferfreundlicher Locked Box Mechanismus, d.h. ein fester Kaufpreis auf Basis der letzten Bilanz ohne spätere Anpassungen, ist im aktuellen Umfeld in den wenigsten Fällen eine adäquate Lösung. Die Closing Accounts als Alternative sind in diesem Umfeld schon deutlich aussagekräftiger, können aber auch nur die Entwicklung bis zum Vollzug abbilden. Vor dem Hintergrund der aktuellen Krise bietet sich daher ein Earn-Out an. Mit solchen Earn-Out-Klauseln wird der Kaufpreis in einen festen und einen variablen, erfolgsabhängigen Anteil aufgeteilt. Die Auszahlung des variablen Anteils erfolgt regelmässig über einen Zeitraum von ein bis drei Jahren nach Vollzug und seine Höhe kann z.B. in Abhängigkeit von der zukünftigen Ertragsentwicklung oder auch von bestimmten anderen, im Kaufvertrag festgelegten Voraussetzungen gestaltet werden. Da Earn-Out-Klauseln streitanfällig sind, sollten sie im Detail verhandelt und sorgfältig im Vertrag geregelt werden.

## Distressed M&A

Im Falle von Distressed-M&A Transaktionen, also dem Verkauf von Unternehmen, die sich in einer wirtschaftlichen Krise bzw. im Vorfeld einer Insolvenz befinden, bestehen gerade für den Käufer weitere Risiken. Diesen begegnet man typischerweise dadurch, dass die Transaktion als Asset Deal, d.h. dem Kauf eines

Betriebs bzw. von Betriebsteilen aus der Gesellschaft heraus, ohne aber die Gesellschaft als solches zu erwerben, vereinbart wird. Hier sind spezifische vertragliche Ausgestaltungen geboten, um dem Risiko einer späteren Anfechtung der Transaktion und der Rückforderung des Kaufgegenstands durch den Konkurs- oder Nachlassverwalter zu begegnen. Eine interessante Strukturierungsform im aktuellen Umfeld bieten hier insbesondere Prepack-Transaktionen mit anschliessendem Nachlassverfahren und Genehmigung der Transaktion durch das Nachlassgericht.

## Fazit

Die aktuellen Unwägbarkeiten stellen Transaktionsparteien vor neue Herausforderungen. Es bestehen jedoch die erforderlichen rechtlichen Instrumente, um auch in diesem Umfeld mit massgeschneiderten Lösungen erfolgreich Transaktionen abzuschliessen und die sich bietenden Marktchancen zu nutzen.

**WENGER PLATTNER**  
RECHTSANWÄLTE

## Zum Autor

**Dr. Oliver Künzler**  
Rechtsanwalt  
Partner/Head Practice Group  
Corporate/Commercial

[www.wenger-plattner.ch](http://www.wenger-plattner.ch)

BUSINESS TRANSACTION AG BRANDREPORT

## Unternehmensnachfolge: Hürden beim steuerfreien Kapitalgewinn

Beim Verkauf einer Kapitalgesellschaft profitieren Verkäufer in der Regel vom steuerfreien Kapitalgewinn aus der Veräusserung von Privatvermögen. Doch in den nachfolgenden Fällen können Teile des Verkaufspreises durch die Steuerbehörde in steuerbares Einkommen umqualifiziert werden.

### Umwandlung einer Personengesellschaft in eine Kapitalgesellschaft

Eigentümer von Personengesellschaften müssen im Gegensatz zu Eigentümern von Kapitalgesellschaften bei einer allfälligen Veräusserung des Unternehmens in Form eines Asset-Deals zwingend Steuern entrichten. Dabei würde es sich aus steuerrechtlicher Sicht mehr als anbieten, kurz vor dem Firmenverkauf eine Umwandlung der Personengesellschaft in eine Kapitalgesellschaft anzustreben und sich dadurch von der Steuerpflicht zu befreien. Der Gesetzgeber hat diese Vorgehensweise jedoch limitiert. Nach der Umwandlung von einer Personengesellschaft in eine Kapitalgesellschaft muss eine gesetzlich vorgeschriebene Sperrfrist von fünf Jahren eingehalten werden. Wird die Kapitalgesellschaft innerhalb dieser Frist verkauft, so werden die überführten stillen Reserven rückwirkend auf den Zeitpunkt der Umwandlung besteuert.

### Kaufpreiszahlung nach dem Vollzug und Konkurrenzverbot

Je nach Transaktionsstruktur werden gewisse Kaufpreiszahlungen erst nach Übertragung der Anteile entrichtet. Dabei ist Achtsamkeit geboten, wenn zugleich auch noch ein Konkurrenzverbot vereinbart wird. Diese Kombination kann Steuerfolgen mit sich ziehen. Die Steuerbehörde wird prüfen, ob die Beträge als Karenzentschädigung aufzufassen sind. Falls dies aus der Analyse der Kaufverträge hervorgeht, werden die entsprechenden Beträge in steuerbares Einkommen umqualifiziert.

### Weiterbeschäftigung des Verkäufers im Unternehmen nach erfolgtem Verkauf

Verbleibt beispielsweise der Verkäufer im Unternehmen, steigert dies beim Käufer das Vertrauen und gibt ihm Sicherheit, da der ehemalige Eigentümer weiterhin zur Verfügung steht und somit die Entwicklung des operativen

Geschäfts mitprägt. Liegt der Lohn für die Weiterbeschäftigung jedoch unter demjenigen Lohn, welcher der Verkäufer vor der Transaktion bezog und hält er auch einem Drittvergleich nicht stand, so wurde aus Sicht der Behörden ein Teil des Kaufpreises als Entschädigung für die zukünftige Tätigkeit des Verkäufers entrichtet, welcher eigentlich der Einkommenssteuer sowie den entsprechenden Sozialabgaben unterstehen würde, was zu einer Umqualifikation in Erwerbseinkommen führt.

### Indirekte Teilliquidation

Die Frage der indirekten Teilliquidation stellt sich, wenn zusammengefasst drei Tatbestandsmerkmale kumulativ erfüllt sind:

1) Eine natürliche Person veräussert eine Beteiligung von mindestens 20 Prozent aus ihrem Privatvermögen in das Geschäftsvermögen einer anderen natürlichen oder juristischen Person.

2) Innerhalb von fünf Jahren nach Veräusserung erfolgen Mittelentnahmen (Substanzdividende).

3) Die Mittelentnahme erfolgt unter Mitwirken des Verkäufers. Sind diese Tatbestände erfüllt, entspricht der zu versteuernde Betrag entweder dem Verkaufserlös, dem Ausschüttungsbetrag, den handelsrechtlich ausschüttungsfähigen Reserven oder der nichtbetriebsnotwendigen Substanz. Der niedrigste dieser Beträge dient dabei als Berechnungsgrundlage für die Einkommenssteuerfolgen.

### Gut informiert zum steuerfreien Kapitalgewinn

Inwieweit und wie hoch die geplante Unternehmenstransaktion Steuerfolgen nach sich zieht, hängt nicht zuletzt von der kantonalen Steuerverwaltung und dem jeweiligen Steuerkommissär ab. Der Einbezug eines erfahrenen Transaktionsberaters oder Steuerexperten kann sich lohnen, damit sich der steuerfreie Kapitalgewinn nicht als Stolperstein erweist.

### Über die Business Transaction AG

Die Business Transaction AG ist eine unabhängige Zürcher M&A-Boutique, die auf Unternehmenstransaktionen und Nachfolgeregelungen von Schweizer KMU spezialisiert ist. Mit mehr als 180 erfolgreich abgeschlossenen Transaktionen gehört das Beratungsunternehmen zu den führenden Anbietern in der Schweiz.

Die Nachfolgeexperten begleiten Unternehmer individuell und persönlich während des gesamten Verkaufsprozesses, von der detaillierten Firmenbewertung und marktnahen Kaufpreiseinschätzung über die gezielte Käuferansprache bis hin zur Vertragsverhandlung und -unterzeichnung. Das praxiserprobte Vorgehen garantiert den

Unternehmern dabei eine hohe Transaktionssicherheit, was durch folgende Eckwerte untermauert wird:

- Über 180 erfolgreiche Firmenverkäufe
- Erfolgsquote von 96%
- 70 – 100 Kaufinteressenten je Firma
- Ø Projektlaufzeit von 7 Monaten

Zudem betreibt das Unternehmen das schweizweit grösste Wissensportal zum Thema Unternehmensnachfolge und publiziert regelmässig Artikel, Videos, Checklisten und vieles mehr.

Weitere Informationen:  
[businesstransaction.ch](http://businesstransaction.ch)



## Aktuelle Firmenangebote

Auf Anfrage senden wir Ihnen gerne das ausführliche Firmenexposé der jeweiligen Unternehmung zu.

Unternehmen	Branche	FTE	Umsatz
Beratungsunternehmen mit langfristigen Rahmenverträgen	Dienstleistung	8	CHF 2.2 Mio.
Fertigungsunternehmen in der Wassertechnologie	Produktion	27	CHF 5.0 Mio.
Ertragsstarker Gerüstbauer mit grossem Kundenstamm	Baugewerbe	15	CHF 2.5 Mio.
Topmoderner und erfolgreicher Schreinerbetrieb	Baugewerbe	18	CHF 2.5 Mio.
Kita mit Umsatzsteigerung von 33%	Dienstleistung	11	CHF 0.5 Mio.
Renommiertes Plattenlegerunternehmen	Baugewerbe	23	CHF 5.5 Mio.
Generalimporteur mit eigener Vertriebsstruktur	Handel	31	CHF 3.0 Mio.

## «Der Anwaltsberuf ist grossen Veränderungen unterworfen»

Rudolf Tschäni ist einer der bekanntesten Anwälte der Schweiz im Bereich Mergers & Acquisitions. Für 2020 wurde er als «Lawyer of the Year» ausgezeichnet und von «Who's Who Legal» erhielt er den «Lifetime Achievement Award for Switzerland». Im Gespräch mit «Fokus» erzählt er, wieso ihn dieser Rechtsbereich in den Bann gezogen hat und was ein Anwalt mitbringen sollte.

TEXT FLAVIA ULRICH



### Herr Rudolf Tschäni, wieso haben Sie Ihren Schwerpunkt im Bereich Mergers & Acquisitions (M&A) gesetzt?

Das war eher zufällig aufgrund von Erfahrungen, die ich in einem grossen Anwaltsbüro in New York sammelte. Als ich dort arbeitete, herrschte in der Schweiz unter Anwälten noch der Typ des Allgemeinpraktikers vor. Grössere M&A-Transaktionen sind für Unternehmen oft bedeutende Weichenstellungen und erhalten von oberster Ebene grosse Aufmerksamkeit. Der Anwalt arbeitet an einem wichtigen, manchmal sogar transformatorischen Projekt mit. M&A-Beratung ist Teamarbeit und für Juristen herausfordernd, da verschiedene Rechtsgebiete ineinandergreifen. Zudem agiert der Anwalt eng im Austausch mit anderen Fachleuten wie Finanzberatern, Revisoren und Unternehmensberatern. Man hat ausserdem ständig mit neuen Transaktionen sowie Unternehmen und Personen mit wechselnden Eigenarten zu tun. Diese Kombination finde ich spannend. Zurück in der Schweiz hat sich die M&A-Beratung damals zu einem eigenen Spezialbereich entwickelt, an dessen Aufbau ich gerne mitgearbeitet habe.

### Wo liegen die grössten Herausforderungen als Anwalt im Übernahmerecht?

Zum einen der Bedarf an Spezial-Know-how, das unter Zeitdruck kurzfristig abrufbar sein muss. Das ist namentlich in Verhandlungen notwendig und setzt regelmässige Tätigkeit im M&A-Bereich voraus. Zum anderen ist die menschliche Seite nicht zu unterschätzen. Man erlebt den Unternehmer, der in Tränen die Unterschrift unter den Vertrag setzt, mit dem er sein Lebenswerk (das von ihm aufgebaute Unternehmen) verkauft. Oder jenen, der in der Nacht vor der Unterzeichnung entschied, dass er doch nicht verkaufen will, weil ihm der Käufer zu wenig Respekt entgegenbrachte – in der fälschlichen Annahme, es gehe dem Verkäufer bloss um den «quick buck». Besonders anspruchsvoll ist die Situation für das Management und die Belegschaft des übernommenen Unternehmens, deren Stellen möglicherweise in Frage stehen oder die sich um das geschäftlich oder kulturell neue Umfeld sorgen. Herausfordernd für den Anwalt ist auch die zeitliche Beanspruchung – Stichwort Work-Life-Balance. Mir haben die Leidenschaft für diese Arbeit, das Verständnis der Familie sowie die Unterstützung durch Partner und Mitarbeitende in meiner Kanzlei Lenz & Staehelin sehr geholfen.

### Was könnte man im Übernahmerecht ändern, um den Prozess für Unternehmen zu vereinfachen?

Das habe ich mich manchmal gefragt, wenn es an die Nacharbeit ging. Dass die Prozesse aufwändig und lang sind, liegt weniger am Recht als an anderen, vor allem verhandlungstechnischen Gründen. Der Vorgang ist etwa mit Verhandlungsmarathons in politischen Prozessen vergleichbar im Sinne von: Wer fällt zuerst vom Stuhl? Manchmal sieht man auch Ängste der beteiligten Parteien, ob der anvisierte Deal wirklich der richtige ist, was zu Verzögerungen führen kann. Das lässt sich dann mit Brautpaaren vergleichen, denen kurz vor dem Hochzeitstermin Zweifel aufkommen.

### Die Situation rund um das Coronavirus ist für viele Unternehmen sehr herausfordernd und der M&A-Markt ist eingebrochen. Denken Sie, dass es nach der Coronakrise vermehrt zu M&A-Transaktionen kommt?

Der M&A-Markt ist in der Tat drastisch eingebrochen, und zwar weltweit, wenn auch die Auswirkungen regional

und branchenmässig unterschiedlich sind. Nach Krisen kommt es aber häufig zu vermehrter Übernahmetätigkeit und tatsächlich hat der Markt – auch in der Schweiz – wieder etwas angezogen. Einerseits sind wegen Covid-19 Übernahmeprojekte unterbrochen oder gar nicht angeschoben worden. Diese werden zumindest teilweise wieder aufgenommen. Andererseits müssen verschiedene Unternehmen ihr Geschäftsmodell den neuen Gegebenheiten anpassen, was auch durch M&A-Transaktionen geschehen wird. Letzten Endes werden die Preise für gewisse Übernahmen wahrscheinlich sinken, sodass mehr interessierte Käufer auftreten könnten. Zu erwarten sind ferner Notverkäufe, bei denen auf Käuferseite grosse, kapitalstarke Unternehmen auftreten werden. Ein weiteres Indiz für sich erholende M&A-Märkte sind auch die Börsenkurse, welche stark zugelegt haben. Steigende Kurse haben in der Vergangenheit oft mit vermehrter M&A-Tätigkeit korreliert. Entscheidend wird schliesslich sein, ob und wann Private-Equity-Käufer wieder eingreifen. Im Moment sind diese eher noch damit beschäftigt, ihr Portfolio vor den Folgen der Krise zu schützen. Aufgrund ihrer enormen Geldmittel werden sie aber über kurz oder lang wieder Transaktionen tätigen (müssen).

### Unternehmen wenden sich auch in Schlichtungsprozessen oft an Sie und Sie fungieren als Schiedsrichter. Was interessiert Sie an diesen Mandaten und sind diese mit der Arbeit an Transaktionen vereinbar?

Leider führen M&A-Transaktionen nicht selten zu Streitigkeiten. Gerade die derzeitige Krise hat bewirkt,

dass einige Käufer nach der Unterzeichnung vom Vertrag zurückgetreten sind und Verkäufer das nicht akzeptieren wollen. Unabhängig von einer Krise stellt der Käufer manchmal zwischen Unterzeichnung und Vollzug – diese Zeit kann unter Umständen recht lang sein – fest, dass der Kauf doch nicht seinen Vorstellungen entspricht oder sich das übernommene Unternehmen schlecht entwickelt. Der Käufer möchte dann den Vollzug entgegen dem Willen des Verkäufers verweigern. In einer anderen Konstellation findet der Käufer, dass die vertraglichen Zusicherungen zum Unternehmen nicht zutrafen. Auf diese Weise wird in gewissen Fällen eine Nachverhandlung des Kaufpreises gesucht. Bei diesen Auseinandersetzungen sind in der Regel Schiedsgerichte für die Beurteilung zuständig, da die Parteien dies im Kaufvertrag vereinbart haben.

Anfragen zur Nomination als Schiedsrichter habe ich stets gern angenommen, wenn kein Interessenkonflikt vorlag. Denn aus streitigen Fällen kann man viel für die Beratungstätigkeit lernen, abgesehen davon, dass diese Fälle rechtlich meist sehr interessant sind. Mit Schiedsrichtern zusammenzuarbeiten empfinde ich als anregend und es erschliesst zur Arbeit als beratender Anwalt zusätzliche Perspektiven. Allerdings ist es manchmal anspruchsvoll, Transaktions- und Schiedsrichtertätigkeit zeitlich miteinander zu vereinbaren. In M&A-Streitigkeiten sind Praktikerkenntnisse aus Transaktionen besonders hilfreich. Es erstaunt mich daher, dass nicht mehr transaktionserfahrene Juristen als Schiedsrichter gewählt werden.

### TV-Serien über skrupellose Anwälte und deren Fälle sind populär. Welche Vorurteile über Rechtsanwälte stimmen ganz und gar nicht?

In TV-Serien werden der Öffentlichkeit amerikanisch geprägte Bilder von Anwälten vermittelt, die hierzulande nicht zutreffen. Anwaltsarbeit ist oft auch Knochenarbeit allein im Büro. Man schreibt Verträge und Memos – das braucht Zeit und setzt Detailtreue voraus. Und man muss viele Dokumente studieren. Harvey Specter aus der Serie «Suits» ist zwar sehr amüsant anzuschauen – ich war fast etwas neidisch zu sehen, dass sein Pult stets frei von Akten war und er auch unterwegs keine Mappe benötigte. Der Realität der Anwalts-tätigkeit in der Schweiz entspricht das aber nicht.

### Welche Werte sollen Anwälte mitbringen und im Berufsleben an den Tag legen?

Natürlich sollen Anwälte die Interessen ihrer Klienten bestmöglich vertreten; dafür gibt es verschiedene Wege. Im Prinzip sind für den Erfolg Respekt gegenüber Behörden und Gegenparteien, inklusive Gegenanwälten, und sachbezogenes Argumentieren zielführend. Allerdings funktioniert das in gewissen Fällen nicht, bei denen man sich anpassen und in einen anderen Modus wechseln muss. Die Meinungen über Werte wie auch Persönlichkeiten der einzelnen Anwälte gehen aber stark auseinander.

### Welche Veränderungen der Branche haben Sie in den vergangenen Jahren wahrgenommen?

Eine hauptsächliche Änderung scheint mir die zunehmende Regulierungsdichte und damit die Spezialisierung des Anwalts auf bestimmten Gebieten zu sein. Die anschwellende Dichte ist eine Folge der heterogener gewordenen Bevölkerung, die mehr und mehr über Rechtsnormen zusammengehalten werden muss, weil der soziale Kitt nicht mehr so stark ist wie früher.

### Welchen Fall – aus den Medien oder von einem anderen Anwalt – hätten Sie gerne übernommen und warum?

Den Fall «Sika» – den durfte ich aber selbst übernehmen. Wir haben Verwaltungsrat und Management von Sika in der Abwehr der Übernahme durch Saint-Gobain beraten. Das war nicht nur rechtlich anspruchsvoll, sondern auch sonst eine eindruckliche Erfahrung, nicht zuletzt wegen der medialen Aufmerksamkeit und der ausgezeichneten Zusammenarbeit mit dem kompetenten Verwaltungsrat und Management der Sika sowie unserem gesamten Beratungsteam. Ihnen gebührt höchste Anerkennung für ihren hingebungsvollen Einsatz während mehr als drei Jahren.

### Was empfehlen Sie angehenden Anwälten für ihre berufliche Zukunft?

Juristisches Fachwissen wird heute von Klienten als selbstverständlich vorausgesetzt, ebenso wie interdisziplinäre Kenntnisse sowie Verhandlungsgeschick und Verständnis für unternehmerische Belange. Der Anwaltsberuf ist grossen Veränderungen unterworfen. Als Stichworte seien Digitalisierung, rasch wechselnde Rechtsnormen und anspruchsvollere Erwartungen der Klienten genannt. Diese Entwicklung muss der Anwalt in seiner Planung berücksichtigen und zudem bedenken, dass persönliche Eigenschaften eine viel bedeutendere Rolle spielen, als dies in früherer Praxis der Fall war. Der Anwaltsberuf dürfte aber attraktiv bleiben – auch deshalb, weil er nicht unbedingt ein Leben lang ausgeübt zu werden braucht, sondern auch interessante Einstiegsmöglichkeiten in andere Berufsbereiche bietet.



# Der Stiftungsstandort Schweiz

Eine jüngst publizierte Studie von PwC und Swiss Foundations hat den volkswirtschaftlichen Nutzen der gemeinnützigen Stiftungen für ihren Standortkanton nachgewiesen.

**G**emeinnützige Förderstiftungen laufen gleichwohl vermehrt Gefahr, bezüglich ihres gesellschaftlichen Nutzens kritisch betrachtet zu werden. Wenn dazu noch Einschränkungen der Steuerbefreiung kommen, dann ist die Gefährdung des Stiftungsstandorts Schweiz nicht mehr weit. Es gibt aber auch Positives zu berichten:

## Steuerliche Entlastung für gemeinnützige Stiftungen infolge MWST-Praxisänderungen

Gemeinnützige Organisationen, insbesondere Stiftungen, fühlten sich in der Vergangenheit wiederholt aufgrund der MWST-Praxis der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) ungerechtfertigt belastet, weil sie Bezugs- oder Inlandsteuern entrichten mussten. Kürzlich hat die ESTV darauf reagiert und ihre Praxis angepasst. Dieser Artikel zeigt auf, inwiefern diese Praxisänderungen für mehrwertsteuerliche Entlastung sorgen und wann nach wie vor die Gefahr besteht, bezugssteuerpflichtig zu werden.

## Wann werden gemeinnützige Stiftungen bezugssteuerpflichtig?

Auch wenn sich gemeinnützige Stiftungen mangels unternehmerischer Tätigkeit nicht mehrwertsteuerlich registrieren können, sind sie als Leistungsempfänger allenfalls bezugssteuerpflichtig. Die von gemeinnützigen Stiftungen mit Sitz im Inland bezogenen Dienstleistungen unterliegen der Bezugssteuer, sofern sie Leistungen nach dem sogenannten Empfängerortprinzip im Umfang von mehr als CHF 10000 (jährliche Freigrenze) von einem ausländischen und nicht mehrwertsteuerlich registrierten Unternehmer beziehen und diese Leistungen nicht von der MWST ausgenommen oder befreit sind.

## Worin besteht das Risiko als gemeinnützige Stiftung bezugssteuerpflichtig zu werden?

Da gemeinnützige Stiftungen wegen ihrer fehlenden unternehmerischen Tätigkeit nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt sind, führt die abzuliefernde Bezugssteuer zu einer definitiven Belastung.

## Praxisänderung im Bereich der internationalen Entwicklungshilfe und humanitären Hilfe

Nach den Bestimmungen des MWSTG gelten Dienstleistungen im Bereich der internationalen Entwicklungshilfe und der humanitären Hilfe als an dem Ort erbracht, für den sie bestimmt sind. Befindet sich dieser Ort im Ausland, unterliegen die erbrachten Leistungen somit weder der Inland- noch der Bezugssteuer.

*Gemäss der alten Praxis* der ESTV fielen nur jene Dienstleistungen darunter, die ursprünglich von einer Bundesstelle in Auftrag gegeben wurden.

*Gemäss der neuen Praxis* der ESTV ist es nicht mehr erforderlich, dass der ursprüngliche Auftrag von einer Bundesstelle stammt. Neu unterliegen auch solche Leistungen dem Bestimmungsortprinzip, wenn die folgenden vier Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Auftraggebende Institution verfolgt einen gemeinnützigen Zweck
- Leistung betrifft ein konkretes Projekt und bezieht sich auf eine vordefinierte Region
- Projekt entspricht der Definition der Entwicklungszusammenarbeit und humanitären Hilfe gemäss Bundesgesetz
- Projekt darf weder direkt noch indirekt den unternehmerischen Bereich des wiederkehrenden Geldgebers fördern oder unterstützen

Auch wenn die neue Praxis zu begrüßen ist und in vielen Fällen zu einer steuerlichen Entlastung führt, gibt es nach wie vor Sachverhalte, die Bezugssteuerrisiken bergen. Ein Beispiel hierzu: Um gleichartige Projekte in verschiedenen Ländern effizient zu realisieren, wenden einige gemeinnützige Organisationen das Konzept eines Programm-Ansatzes an. Die hierfür bezogenen Leistungen sind weder projekt- noch regionenspezifisch, auch wenn die Projekte für sich betrachtet jeweils als Entwicklungsprojekte im zuvor erwähnten Sinne qualifizieren. Es wäre stossend, wenn gleichwohl auf den Entgelten Bezugssteuer zu entrichten wäre.

## Zeitliche Wirkung der neuen Praxis

Obschon die Praxisänderung erst per 1. Januar 2021 in Kraft tritt, können gemeinnützige Organisationen, die hierdurch mehrwertsteuerlich entlastet sind, diese vorteilhaften Änderungen auch rückwirkend in Anspruch nehmen, sofern ihre Steuerforderungen noch nicht in Rechtskraft erwachsen sind. Daher ist die neue Praxis bereits jetzt für alle noch nicht verjährten Steuerperioden anwendbar.

## Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen den gemeinnützigen Organisationen umgehend zu prüfen, ob sie die neuen Voraussetzungen für eine mehrwertsteuerliche Entlastung erfüllen. Für jene, die aufgrund der alten Praxis bezugssteuerpflichtig waren, empfehlen wir zudem, ihre allfälligen Ansprüche, aus zu viel entrichteter Bezugssteuer, unter Beachtung der Verjährungsfristen gegenüber der ESTV geltend zu machen.

Weitere Informationen: [www.nkf.ch](http://www.nkf.ch)

**NIEDERER KRAFT FREY**



**Markus E. Kronauer**  
Partner, Tax



**Christina Rinne**  
Partner, Tax (VAT)



**Oliver Erni**  
Trainee, Tax

## Sollen Unternehmen sogar für ihre Geschäftspartner haftbar gemacht werden?

Als Mitglied der Geschäftsleitung von economiesuisse setzt sich Erich Herzog für eine prosperierende Wirtschaft und damit eine erfolgreiche Schweiz ein.



**Erich Herzog**

“ Die UVI hilft niemandem – im Gegenteil.

## Erich Herzog, weshalb lehnen Sie die Unternehmens-Verantwortungs-Initiative (UVI) ab?

Die Initianten behaupten, Verantwortung einzuverlangen, fordern aber Haftung für das Verhalten von Dritten. Dies sind zwei unterschiedliche Dinge. Die UVI hilft niemandem – im Gegenteil.

## Wie meinen Sie das?

Wenn Sie umweltverträgliche Produkte kaufen, signalisieren Sie dem Verkäufer Ihre Werthaltung; er wird mehr solche Produkte anbieten. Dies gilt auch für Schweizer Unternehmen. Sie geben unsere Ansprüche an Umweltschutz und Menschenrechte ihren Lieferanten im Ausland weiter, was zu einer konstanten Verbesserung der Situation vor Ort führt. Dies konsequent einzufordern und mit gutem Beispiel voranzugehen bedeutet Verantwortung.

Für eigene Fehler haften unsere Unternehmen schon heute. Die UVI verlangt nun aber, dass grosse und kleine Schweizer Unternehmen sogar für wichtige, rechtlich aber eigenständige Geschäftspartner weltweit und ohne eigenes Verschulden haften. Im Falle einer Klage müsste das Schweizer Unternehmen beweisen, dass es seinen Geschäftspartner so überwacht, dass ein Fehlverhalten vermieden wird. Gelingt dies nicht, wird es für dessen Verfehlung verantwortlich – so als ob es selbst gehandelt hätte. Würden Sie mit jemandem Geschäfte tätigen, den Sie nicht kontrollieren können, aber für den Sie den Kopf geradestehen müssen?

## Wer sich vorbildlich verhält, hat doch nichts zu befürchten?

Wie soll ein hiesiges KMU einen zwar wichtigen, aber eigenständigen Lieferanten etwa in Indonesien konstant überwachen? Der Beweis über eine solche Kontrolle ist fast unmöglich zu erbringen. Das macht unsere Unternehmen unverschuldet zur Zielscheibe von Klagenwälten aus der ganzen Welt. Schweizer Unternehmen würden dadurch zum Rückzug aus gewissen Ländern gezwungen. Ausländische Grosskonzerne mit weniger hohen Ansprüchen nähmen ihren Platz ein. Zum Schaden der Menschen vor Ort. Dass die UVI dies in Kauf nimmt, finde ich sehr problematisch.

## Die Initiative betrifft doch nur grosse Konzerne?

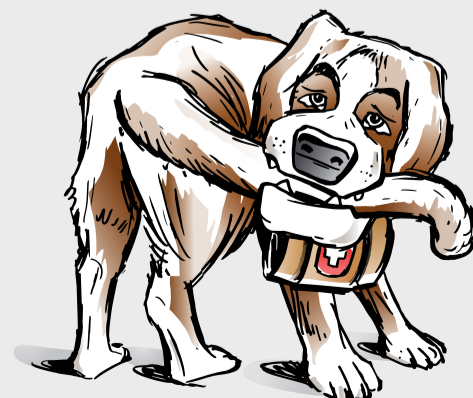
Falsch. Lesen Sie den Initiativtext. Die Initiative heisst offiziell auch nicht «Konzernverantwortungsinitiative». Sie betrifft alle Unternehmen. Insbesondere die neue Haftung für Dritte gilt für alle Schweizer Unternehmen, auch KMU. Zudem missachtet die UVI die Hoheit anderer Staaten. Für Verfehlungen von Unternehmen in Australien soll aber ein australisches Gericht nach lokalem Recht urteilen und nicht ein Gericht in der Schweiz nach UVI-Recht. Stellen Sie sich vor, ein Land wie China käme auf dieselbe Idee...

## Gegenvorschlag macht die Schweiz zur Vorreiterin

Bundesrat und Parlament haben einen griffigen Gegenvorschlag erarbeitet, der technisch überzeugt und umfassende Rechenschaftspflichten im Bereich Unternehmensverantwortung sowie verbindliche Instrumente gegen Kinderarbeit und die Finanzierung von Guerillakriegen durch Konfliktmineralien gesetzlich verankert. Wer dagegen verstösst, wird bestraft. Er kann bei einem NEIN zur Initiative sofort umgesetzt werden – ohne langwierige Diskussion im Parlament. Die Schweiz würde auf einen Schlag zur weltweiten Vorreiterin im Bereich der Unternehmensverantwortung.

## Berechtigtes Ziel, falscher Weg

**NEIN** im Interesse von Mensch und Umwelt  
**NEIN** zur Gefährdung unserer KMU



[leere-versprechen-nein.ch](http://leere-versprechen-nein.ch)

**NEIN**

am 29. November  
zur Unternehmens-  
Verantwortungs-Initiative

# Unsichere Situationen — gleichbleibendes Recht

Die derzeitige Krise stellt viele Menschen vor neue Herausforderungen. Sie finden sich plötzlich in neuen, sich verändernden Situationen wieder, in welchen sie die rechtlichen Rahmenbedingungen bedenken müssen. Ein Überblick über einige interessante Fakten.

TEXT KEVIN MEIER

## Mietrecht

Trotz der Pandemie bleibt das Mietrecht wie vor der Krise bestehen. Das heisst, dass auch Mietverträge verbindlich sind. Für private Wohnungsmieter hat der Bundesrat bisher kaum Massnahmen ergriffen, obwohl die Mieterinnen und Mieter während einer Krise dieses Ausmasses Schutz brauchen im harten Schweizer Mietrecht. Nur die Zahlungsfrist der ausstehenden Miete wurde von 30 auf 90 Tage verlängert. Oft ist dieser Aufschub aber nur ein Tropfen auf heissem Stein, wie zum Beispiel bei einer verlorenen Arbeitsstelle. Es rät sich bei aufkommenden Problemen mit der Mietbezahlung sofort die Vermieter zu kontaktieren, um die Situation zu erklären und eine Lösung zu finden. Denn Zuwarten ist keine gute Idee. Ein Wohnungsverlust ist immer zu vermeiden, besonders in der jetzigen Situation. In dem Falle, dass die Verwaltung nicht zu einem Dialog bereit ist oder sogar Druck aufbaut, sollte man sich an eine rechtliche Beratung wenden.



## Ferien

Auch bei den Ferien gibt es rechtliche Unsicherheiten und weniger bekannte Fakten. Für viele ärgerlich, aber rechtlich so geregelt ist zum Beispiel, dass kein Anrecht auf Schadenersatz von Airlines oder Autovermietungen bei einer Einreiseperrre besteht. Im besten Falle werden die Ticket- oder Mietkosten schnell zurückerstattet. Falls man wegen einer Einreiseperrre oder eines Risikogebiet-Status nicht in die Feriendestination einreisen kann oder will, muss der Arbeitgeber bereits bewilligte Ferien nicht verschieben. Denn es besteht kein Anspruch, in den Ferien verreisen zu können; alleinig die Erholung ist Zweck der Ferien. Wer also bereits bewilligte Ferien verschieben will, muss auf das Einverständnis des Arbeitgebers hoffen. Andersrum darf der Arbeitgeber Schliessungen aufgrund einer Pandemie nicht als Betriebsferien deklarieren. Dies aus dem Grund, dass einseitig bestimmte Ferien drei Monate im Voraus angeordnet werden müssen. Auch hier ist also eine gute Kommunikation auf beiden Seiten wichtig.



## Homeoffice

Grundsätzlich besteht weder ein Anspruch auf Homeoffice von Seiten der Arbeitnehmenden, noch kann ein Arbeitgeber vorschreiben, dass von zu Hause aus gearbeitet werden muss — sofern der Arbeitsvertrag kein Homeoffice vorsieht. Vorgeschrieben ist jedoch, dass am Arbeitsplatz die Hygiene eingehalten werden muss, egal ob Homeoffice oder Büro. Ausserdem muss der Arbeitgeber zwingend für alle zur Arbeit notwendigen Auslagen aufkommen, zum Beispiel Internetanschluss, Datenversorgung, Licht, Wärme und so weiter. Oftmals müssen diese Auslagen geschätzt werden, da eine genaue Ermittlung der Kosten schwierig ist. Im Gegenzug können aber Spesenpauschalen unter Umständen gekürzt werden. Einige Dinge gibt es aber noch besonders zu beachten. Der Datenschutz muss unbedingt gewahrt werden, sodass Berufs- und Geschäftsgeheimnisse geschützt bleiben. Daher empfiehlt es sich, auch im Homeoffice einen für andere unzugänglichen Arbeitsplatz einzurichten. Ausserdem muss beachtet werden, dass die vertraglichen und gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit — insbesondere das Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit des Arbeitsgesetzes — auch im Homeoffice gelten. Auch hier empfiehlt es sich, mit der Gegenseite in einen Dialog zu treten und bei längerer Dauer des Homeoffice eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.



## Kurzarbeitsentschädigung und Arbeitslosenversicherung

Bereits am 12. August 2020 hat der Bundesrat eine Verlängerung der Covid-19-Verordnung beschlossen. In derselben Mitteilung wurden aber auch Änderungen publiziert, die am 1. September 2020 in Kraft treten. Beibehalten wird das vereinfachte Verfahren für die Voranmeldung von Kurzarbeit und deren Abrechnung vorerst bis Ende Dezember 2020. Trotzdem entfällt die Mehrheit der ausserordentlichen Massnahmen. So wird zum Beispiel die Ausweitung der Anspruchsgruppen, die zusätzliche finanzielle Entlastung der Unternehmen und die maximale Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von über drei Monaten gestrichen. Dahingegen wurde die höchste Bezugsdauer von Kurzarbeitsentschädigung verlängert von 12 auf 18 Monate, um betroffenen Unternehmen eine längere Unterstützung durch zu ermöglichen. Diese Änderungen gelten bis maximal Dezember 2022. Unberührt bleibt die Kurzarbeitsentschädigung auf Abruf, die wegen der Krise nicht mehr abgerufen werden, aber noch nicht gekündigt wurden, haben Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Sie gelten als arbeitslose Personen mit einem anrechenbaren Erwerbsausfall und benötigen eine Bestätigung des Arbeitgebers, um ihr Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung geltend zu machen.



## BRANDREPORT YLEX

# Muss der Arbeitgeber den Lohn bei der Reise in ein Risikogebiet bezahlen?

Bald schon stehen die Herbstferien vor der Türe. Aufgrund der Covid-19-Pandemie stellen sich bei der Planung von Ferien im Ausland zahlreiche — insbesondere auch arbeitsrechtliche — Fragen. Ylex beantwortet die häufigsten Fragen hierzu.



Nicole Jungo  
Rechtsanwältin bei YLEX

### Der Arbeitnehmer verreist in ein Land, welches auf der Quarantäneliste des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) steht. Muss der Arbeitgeber den Lohn des Arbeitnehmers nach der Rückkehr trotz Quarantänepflicht bezahlen?

In diesem Fall reist der Arbeitnehmer bewusst in ein Land, welches bei der Rückkehr eine zehntägige Quarantäne zur Folge hat und nimmt damit zumindest in

Kauf, dass er nach der Rückreise nicht arbeiten kann. In rechtlicher Sicht bedeutet dies, dass die Arbeitsverhinderung selbstverschuldet ist und der Arbeitnehmer kein Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Dauer der Quarantäne hat. Kann die Arbeitsleistung im Homeoffice erbracht werden, liegt keine Arbeitsverhinderung vor und der Arbeitgeber muss den Lohn auch während der Quarantäne bezahlen.

### Ändert sich die die Situation, wenn das Land erst während des Aufenthalts des Arbeitnehmers auf die Quarantäneliste des BAG gesetzt wird?

Diese Frage ist nicht abschliessend geklärt. Gemäss überwiegender Ansicht ist die Arbeitsverhinderung (sollte Homeoffice nicht möglich sein) nicht selbstverschuldet, wenn bei Reiseantritt nicht absehbar war, dass ein Land als Risikogebiet erklärt und auf die Quarantäneliste gesetzt wird. Folglich behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf Lohnfortzahlung. Sollte es in solchen Fällen zu Streitigkeiten zwischen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen, müsste die Situation gegebenenfalls von den Gerichten geprüft und geklärt werden.

### Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Weisung erteilen, von der Reise in ein Risikoland gemäss BAG abzusehen?

Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. Darunter fällt auch der Schutz der Gesundheit bzw. die Verhinderung der Verbreitung des Virus in der Unternehmung. Ob vor diesem Hintergrund die Reise in ein Risikogebiet verboten werden darf, ist aufgrund einer Interessenabwägung zu beurteilen. So stehen die Interessen des Arbeitgebers (einsatzfähiger Mitarbeiter, Gesundheit übriger Arbeitnehmer) den Interessen des Arbeitnehmers (freie Bestimmung Feriendestination) gegenüber. Dabei überwiegen die Interessen des Arbeitnehmers an der Wahrung seiner Privatsphäre. Ein Reiseverbot würde daher zu weit gehen. Zulässig dagegen erscheint

die Pflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber über die Reise in ein Risikoland zu informieren.

## Über YLEX

Ylex ist eine moderne und unkomplizierte Rechtsberatung, die bei Fragen und Unklarheiten in den verschiedensten Lebenssituationen einfach und professionell Unterstützung bietet. Die praxiserfahrenen Juristinnen und Juristen von Ylex beraten über drei Kanäle: im persönlichen Gespräch in den Walk-in Stores, online via [www.ylex.ch](http://www.ylex.ch) oder am Telefon. Dank dem neuartigen und transparenten Preismodell behalten die Kundinnen und Kunden stets die Kontrolle über die Kosten.

**YLEX**  
RECHT EINFACH.

# Zentrale Punkte beim Kauf von Stockwerkeigentum ab Plan

Der Drang zum Eigenheim geht derzeit ungebrochen weiter, zumindest in den Ballungszentren und deren Agglomerationen. Die günstigen Zinsen tragen dazu bei, dass die Nachfrage von potentiellen Käufern nach Eigentumswohnungen nach wie vor grösser ist als das Angebot an neuen Wohnungen auf dem Markt. Aus rechtlicher Sicht bietet der Kauf von Stockwerkeigentum eine Vielzahl von möglichen Problemen, denen man sich als Käufer vor Vertragsunterzeichnung bewusst sein sollte.

**B**eim Kauf von Stockwerkeigentum vor Errichtung der Liegenschaft (sogenannter «Kauf ab Plan») empfiehlt es sich für einen Käufer grundsätzlich, den folgenden fünf Elementen zentrale Beachtung zu schenken: 1. seinen Vertragspartnern (Ersteller/Verkäufer), 2. der vertraglichen Beschreibung und Darstellung der künftigen Wohnung, 3. den Änderungsmöglichkeiten an der Wohnung gemäss seinen Wünschen, 4. der Haftung des Erstellers/ Verkäufers für allfällige Baumängel und 5. der Zahlung des Kaufpreises.

## Vertragspartner

Beim Kauf von Stockwerkeigentum ab Plan ist entscheidend, mit welchem Vertragspartner der Vertrag abgeschlossen wird. Der Käufer kann im Kaufvertrag mit zwei Vertragspartnern, nämlich einem Verkäufer des Landanteils einerseits und einem Ersteller der Stockwerkeinheit andererseits konfrontiert sein. Der Verkäufer kann aber auch diese beiden Rollen in sich vereinigen, so dass es bei einer Vertragspartei des Käufers bleibt. Der Verkäufer wiederum zieht für die Erstellung der Stockwerkeinheiten selber Planer (Architekten und Fachplaner) sowie ausführende Unternehmer bei. Vom Verkäufer und diesen weiteren am Bau Beteiligten hängen massgeblich die Bauqualität sowie die Einhaltung von Zeitvorgaben und Kosten der zu erstellenden Überbauung ab. Die Erfahrung und Zuverlässigkeit des Erstellers/Verkäufers bzw. der beigezogenen Planer und Unternehmer sind daher für das Gelingen des Bauprojekts zentral. Dem Käufer ist daher zu empfehlen, sich die am Bau beteiligten

Parteien offenlegen zu lassen und über diese vorgängig Referenzen einzuholen. Neben den Referenzen ist die Prüfung der Bonität des Erstellers unerlässlich.

## Beschreibung und Darstellung der Wohnung

Da die Wohnung beim Kauf ab Plan noch nicht existiert und demnach auch nicht besichtigt werden kann, ist für den Käufer zudem zentral, vor Vertragsabschluss die bestehende Planung der Wohnung, insbesondere den Baubeschrieb und die Pläne, zu prüfen bzw. durch eine Fachperson (Architekt, Bauherrenberater) prüfen zu lassen. Wesentlich ist, dass sämtliche Bauteile und Eigenschaften der künftigen Wohnung vertraglich genau beschrieben und definiert sind, so dass der Käufer weiss, was er letztlich für sein Geld bekommt.

## Änderungsmöglichkeiten an der Wohnung

Von Bedeutung ist ferner das im Kaufvertrag zu vereinbarende Änderungsregime für spezielle Wünsche des Käufers in Bezug auf den konkreten Ausbau seiner Wohnung (z.B. eine von der Planung abweichende Raumaufteilung). Wichtig ist die Regelung, welche Änderungen der Käufer bis zu welchem Zeitpunkt und mit welchen Kostenfolgen (Minder- und Mehrkosten sowie Honorare des Erstellers für die Planung) verlangen kann. Auch bedürfen die im Kaufpreis jeweils enthaltenen Budgetpositionen für den Ausbau von Küche und Bädern sowie für die Boden- und Wandbeläge spezieller Beachtung. Der jeweils unter diesen Budgetpositionen angebotene Standard reicht vielen Käufern nicht aus, was zusammen mit den Änderungswünschen schnell zu substanziellen Mehrkosten für den Erwerb der Wohnung führen kann.

## Haftung für allfällige Baumängel

Von grosser Bedeutung ist sodann die Haftung des Verkäufers / Erstellers für Baumängel. Oft (was durchaus zu empfehlen ist) wird im Kaufvertrag für die Abnahme der Wohnung und die Mängelhaftung des Verkäufers bzw. des Erstellers die Anwendbarkeit der Norm SIA 118 vereinbart, wobei gleichzeitig die kaufrechtliche Gewährleistung für Sachmängel ausgeschlossen wird. Heikel ist es für den Käufer, wenn ihm vom Verkäufer / Ersteller die diesem zustehenden Mängelrechte gegenüber den am Bau beteiligten Planern und Unternehmern sofort mit Übergabe der Wohnung abgetreten werden. In diesem Fall muss sich der Käufer bzw. die Gemeinschaft der Stockwerkeigentümer dann selber um die Mängelbeseitigung durch die diversen Unternehmer kümmern, während der Verkäufer sich so seiner Verantwortung für die Lieferung einer mängelfreien Wohnung entledigt.

## Zahlung des Kaufpreises

Schliesslich ist der Zeitpunkt der Bezahlung des Kaufpreises für den Käufer ein wichtiges Instrument, sein Risiko während der Erstellung der Wohnbauten etwas zu minimieren. Leistet der Käufer bei Vertragsabschluss (Beurkundung) nur eine Anzahlung und ist der grössere Restpreis erst bei Übergabe der Wohnung zu bezahlen, besteht für den Käufer das Recht, die Übernahme der Wohnung und damit die Restzahlung solange zu verweigern, bis das Objekt in der geschuldeten «schlüsselfertigen» Form tatsächlich erstellt wurde. Soll im Kaufvertrag die Leistung von Teilzahlungen des Käufers während der ganzen Bauzeit vereinbart werden, ist darauf zu achten, dass sich diese Zahlungen des Käufers nach einem im Voraus definierten

Baufortschritt richten und nur dann zu leisten sind, wenn diese Bauleistung auch tatsächlich erbracht wurde.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es sich beim Erwerb von Stockwerkeigentum lohnt, rechtzeitig vor Unterzeichnung eines Kaufvertrages unabhängige rechtliche und bauliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Das Immobilien-Team von Wenger & Vieli berät und unterstützt mit grosser Erfahrung Klienten in allen Belangen des Bau- und Immobilienrechts und bei allen Immobilientransaktionen.

## Kontakt

### Rechtsanwalt Dr. Roman Heiz

Fachanwalt SAV Bau- und Immobilienrecht, Partner  
www.linkedin.com/in/roman-heiz

### Rechtsanwältin lic. iur. Nadine Zanetti

Senior Associate  
www.linkedin.com/in/nadine-zanetti-81b92414

### www.wengervieli.ch

linkedin.com/company/wenger-&-vieli-ag

**wenger & vieli**  
Rechtsanwälte

ANZEIGE

# ANDERMATT

Ihr sicheres Investment in den Schweizer Alpen

**TurmfalkeSuites**  
Andermatt



+ Chalet Suiten mit Wohnungsgrössen von 25 m<sup>2</sup> bis 114 m<sup>2</sup>

+ 370 m<sup>2</sup> Spa mit Pool, Sauna, Dampfbad, Fitness- & Massageraum

+ 5 Gehminuten zum besten Golfplatz der Schweiz 2016, `17 & `18

+ Indoor Golfsimulator

+ Vollmöbliert von namhaften Herstellern

+ 500 km Wanderwege, unzählige Bergseen, Vier-Quellen-Weg

+ Mountainbike trails, Touring und Klettern

+ Concierge Service

+ Befreit von Lex Koller und Zweitwohnungsbegrenzung

+ Erwerb für internationale Käufer möglich

t: +41 44 344 10 10

contact@turmfalkesuites.ch

www.turmfalkesuites.ch

SWISS | PROPERTY



## Zugang zum Recht für alle!

Recht und Rechtsmarkt haben sich nach dem Rechtssuchenden auszurichten. Tatsächlich bestehen beim Zugang zum Recht aber oft noch Hürden, die es zu meistern gilt. Ein Experte verrät, woran das liegt und was sich diesbezüglich noch ändern muss.

TEXT LARS MEIER

**D**arf ich auch zur Arbeit erscheinen, wenn ich krankgeschrieben bin, mich aber gesund fühle? Ist es erlaubt, Familienmitglieder im eigenen Testament vom Erbe auszuschliessen? Haben mündliche Verträge dieselbe Gültigkeit wie schriftliche? Rechtsfragen wie diese und noch mehr beschäftigen früher oder später uns alle – doch nur die wenigsten haben jeweils sofort die richtige Antwort darauf parat. «Rechtssuchende haben das Bedürfnis, eine konkrete Lösung auf ein Problem beziehungsweise eine individuelle Situation zu erhalten», bestätigt Jean-Luc Delli, Rechtsberater und Legal Entrepreneur. Er lancierte 2018 das Rechtsatelier in Zürich, welches Telefonberatungen, Recht über die Theke und als Novum in der Schweiz Rechtscoaching anbietet. «Rechtsdienstleistende sind gefordert, ihre Lösungen so zu entwickeln, dass sie sowohl der Rechtsordnung als auch den Interessen der Rechtssuchenden entsprechen.»

### Unzulängliche Rechtsdurchsetzung

Nach wie vor bestehen in der Schweiz Defizite, wenn es um den Zugang zum Recht geht. «Der Zugang zum Recht ist hierzulande nicht immer gewährleistet», bekräftigt der Experte. Zwar gelte die Schweiz als Rechtsstaat, aber zu oft scheitere es an der Rechtsdurchsetzung. «So leben Menschen im Unrecht, weil sie ihr Recht nicht kennen oder keine Rechtslösung erreichen können und weil ihnen der Zugang zu Rechtsdienstleistungen

verwehrt bleibt. Rechtssuchende in ihrer Entscheidungsfindung zu begleiten, gehört zur professionellen Rechtsdienstleistung.» Der fehlende Zugang zu Rechtsinformationen und -dienstleistungen kann somit weitreichendere Konsequenzen nach sich ziehen, als man zunächst annehmen würde.

### Der sprachliche Aspekt als Hürde

Die Rechtswelt ist von vielen Begriffen geprägt, mit denen man als Laie zunächst wenig bis nichts anfangen kann. Besonders in der Schweiz bringt die sprachliche Komponente noch einmal weitere Hürden mit sich, wie Jean-Luc Delli festhält: «Recht ist hierzulande in Fremdsprachen wenig zugänglich und ohne die Beherrschung der Landessprachen bleibt Rechtssuchenden der Zugang zum Recht verwehrt. Fremdsprachige Rechtssuchende werden somit bereits daran scheitern, Rechtsinformationen selber zu finden.» Auch wenn die Rechtssprache eine Herausforderung darstellen kann – mit der richtigen Hilfe ist auch diese zu meistern. «Professionelle Rechtsdienstleistende verstehen es, Rechtsinformationen und Rechtsdienstleistungen den Kunden in einer einfachen Sprache zugänglich zu machen.» Somit steht einer bestmöglichen Rechtsberatung nichts mehr im Wege.

### Professionelle Rechtsberatung

Für die bestmögliche Lösung in Rechtsfragen setzt man am besten auf eine professionelle Rechtsberatung.

Doch woran erkennt man eine solche? «Bei einer professionellen Rechtsberatung steht der Kunde im Mittelpunkt», stellt Jean-Luc Delli klar. Der Kunde entscheide selbst, was er bekommt. «Sei es nur Rechtsinformation, sprich eine Rechtsanalyse, Situationseinschätzung und Handlungsempfehlung oder aber auch weitere Rechtsdienstleistungen.» Rechtssuchende in ihrer Entscheidungsfindung zu begleiten, zu analysieren, wo sie stehen, zu erörtern, was das Kundeninteresse ist und welche Handlungsfelder und Lösungsoptionen offenstehen, runden gemäss dem Experten eine professionelle Rechtsdienstleistung ab. Jean-Luc Delli plädiert für mehr Innovation: Hierzulande noch wenig Beachtung finde das Rechtscoaching, bei dem Rechtsdienstleistungserbringende ihren Kunden auf Augenhöhe zur Seite stehen und diese so bei gerichtlichen oder aussergerichtlichen Verhandlungen mitreden und mitgestalten können.

### Der Zugang zum Recht – und dessen Kosten

Die massgeschneiderte Rechtslösung ist das eine – die dazu aufzuwendenden Kosten das andere. Denn immer noch stehen Rechtsdienstleistende nicht selten in der Kritik, dass Ihre Angebote zu teuer seien. «Die hohen Kosten der Rechtsdienstleistungen sind ebenso ein Problem wie die Kosten bei Gerichtsverfahren», weiss Jean-Luc Delli. «Gerade der Schweizer Mittelstand kann sich diese bisweilen nicht leisten, qualifiziert sich jedoch

auch nicht für die unentgeltliche Prozessführung.» Was ist erforderlich, um diese Defizite zu ändern? «Der Gesetzgeber ist gefordert, Recht und Rechtslösungen zugänglicher und erschwinglicher zu machen», hält der Experte fest. «Auch Rechtsdienstleistende können ihren Beitrag leisten, indem sie den Kunden in den Mittelpunkt stellen und erschwingliche Lösungen anbieten. So werden auch Menschen zu ihren Kunden, die bis anhin noch keinen Zugang zum Recht haben.»

### Probleme aussergerichtlich und nachhaltig lösen

Jean-Luc Delli fordert weiter: «Kunden sollen entscheiden können, ob sie einen Rechtsstreit gerichtlich oder auf andere Wege lösen wollen und welche Ressourcen dafür eingesetzt werden.» Denn nur bei voller Kostentransparenz hätten Kunden auch die nötige Kostenkontrolle. «Während bei einem Gerichtsverfahren der Streit einstweilen ausgetragen wird, begegnen sich die Parteien in einer Verhandlung oder Mediation auf der Lösungsebene.» So können gemäss dem Experten Konflikte aussergerichtlich nachhaltig und praktisch gelöst werden, was oft gewinnbringend ist, Potenzial schafft und nicht unwesentlich Ressourcen spart. Jean-Luc Delli ist überzeugt: «Eine professionelle Rechtsdienstleistung wird daher den Dialog fördern und alle möglichen aussergerichtlichen Lösungswege ausloten, ehe ein möglicherweise konfliktreicher, langer und teurer Gerichtsweg eingeschlagen wird.»

## BRANDREPORT FEUSI BILDUNGSZENTRUM AG

# Warum sich eine Ausbildung im Rechtsbereich nachhaltig auszahlt

Rechtliche Fragen betreffen früher oder später jeden und jede von uns.

Eine Ausbildung im Rechtsbereich hilft, diese optimal zu bewältigen – sowohl beruflich als auch privat. Ein Einblick.

**A**rbeitsrecht, Baurecht, Erbrecht, Familienrecht – nur einige Beispiele, welche die Komplexität der Rechtswelt deutlich machen. Da in unser aller Leben früher oder später rechtliches Know-how gefragt ist, macht man mit einer entsprechenden Ausbildung bereits einen ersten Schritt in die richtige Richtung. Die juristische Ausbildung als diplomierter Rechtsfachmann HF / diplomierte Rechtsfachfrau HF hilft, rechtlichen Herausforderungen die Stirn zu bieten und bietet die Möglichkeit, in einem spannenden Berufsbereich Fuss zu fassen.

### Interesse und Neugier mitbringen

Wie im Schweizer Bildungssystem allgemein ist auch hier klar: Bildung ist keine Einbahnstrasse! Die Ausbildung eignet sich zwar für Kaufleute sowie Polizisten, erweist sich aber in durchaus vielen Fällen auch für Personen mit einem anderen Berufsabschluss und kaufmännischer Zusatzausbildung auf Tertiärstufe als interessant. Sur-Dossier-Zulassungen sind für Interessenten, die über andere vergleichbare Abschlüsse verfügen, eine weitere Option. Interessierte sollten kaufmännische Grundkenntnisse vorweisen können und

das Interesse mitbringen, sich vertieft mit rechtlichen Fragen auseinanderzusetzen.

### Berufsbegleitend studieren

Das Angebot vom Bildungszentrum Feusi in Bern zur Ausbildung als diplomierter Rechtsfachmann HF / diplomierte Rechtsfachfrau HF erfolgt berufsbegleitend und dauert sechs Semester. In allen Fällen ist im Zuge dessen grundsätzlich eine Berufstätigkeit von mindestens 50 Prozent während der gesamten Ausbildung nachzuweisen, in welcher Rechtsfragen behandelt werden. Folgende Tätigkeitsfelder werden anerkannt: Klein- und Mittelbetriebe (KMU), Treuhandwesen, Bank- und Versicherungswesen, Anwaltskanzlei und öffentliche Verwaltung.

### Gut gerüstet für die Zukunft

Der Eintritt ist sowohl im April als auch im Oktober möglich. Die Ausbildung findet jeweils an zwei Tagen pro Woche statt, wobei man zwischen zwei verschiedenen Varianten wählen kann (siehe Infobox). Die Ausbildung lohnt sich, denn die Absolventinnen und Absolventen erhalten eine fundierte und zielorientierte Ausbildung, die sie befähigt, als Spezialisten für rechtliche Fragen Verantwortung in Wirtschaft und Verwaltung zu übernehmen.

### Fortschrittliche Lernweise

Die Ausbildung macht von einer Lernplattform Gebrauch. Dank ihr gehen Präsenz- und Digitalunterricht Hand in Hand, was somit die Effizienz des Internets

mit den ebenso wichtigen Aspekten zwischenmenschlicher Kommunikation vereint.

### Sich ein eigenes Bild machen

Wer nun gerne mehr erfahren möchte, ist herzlich zu einem persönlichen Beratungsgespräch willkommen oder kann eine Schnupperlektion vor Ort besuchen. So erhält man einen guten Einblick in den Unterricht sowie die Arbeitsatmosphäre. Interessierte melden sich bitte für einen Termin bei Frau Nicole Schüpbach an.

**feusi** Weitere Informationen:  
feusi.ch

TEXT LARS MEIER

“ Wie im Schweizer Bildungssystem allgemein ist auch hier klar: Bildung ist keine Einbahnstrasse!

Variante	Unterrichtszeiten
Variante 1	Mittwoch, 17.00–21.00 Uhr/ Samstag, 8.00–14.45 Uhr
Variante 2	Donnerstag, 18.00–21.15 Uhr/ Freitag, 13.30–19.00 Uhr

## «Zugang zum Recht heisst für uns Zugang zur richtigen Rechtsberatung und -vertretung»

Interview mit RA lic.iur. Simon Bachmann, Geschäftsführer Zürcher Anwaltsverband



lic.iur. Simon Bachmann

Geschäftsführer Zürcher Anwaltsverband

### Herr Bachmann, wie kommt jemand zu seinem Recht – und wie hilft der Anwaltsverband dabei?

Bekanntlich sind Recht haben und Recht bekommen zwei verschiedene Dinge – ebenso wie das blosse Gefühl, im Recht zu sein, und die tatsächliche Feststellung dieser Rechtsposition.

Als grösster kantonaler Anwaltsverband sehen wir unsere Aufgabe nicht nur in der Interessenwahrung und der konstanten Weiterbildung unserer Mitglieder, um die hohe Qualität der anwaltlichen Arbeit sicherzustellen. Wir sind auch Dienstleister gegenüber dem rechtssuchenden Publikum, das heisst wir wollen diesem den Zugang zur passenden Rechtsberatung und zur richtigen Rechtsvertretung möglichst einfach machen. Dazu gehören auch niederschwellige Angebote, welche unter anderem dazu beitragen, dass nicht mit aussichtslosen Fällen der Gang durch die Instanzen angetreten wird.

### Welche konkreten Dienstleistungen sprechen Sie an?

Bei den Rechtsauskunftsstellen des Zürcher Anwaltsverbands erhalten Rechtsuchende für ihren Fall eine erste, unentgeltliche Orientierungshilfe von Anwältinnen

und Anwälten des Zürcher Anwaltsverbands. Wegen Corona erfolgt diese unentgeltliche Rechtsauskunft zurzeit telefonisch.

Mitglieder des Zürcher Anwaltsverbands informieren zudem an periodischen öffentlichen Veranstaltungen zu ausgewählten Themen, wie z.B. Scheidungs-, Arbeits-, Miet- oder Unternehmensnachfolgerecht. Wer eine Anwältin oder einen Anwalt mit seinem Anliegen betrauen möchte, kann für seine Suche unser Online-Mitgliederverzeichnis konsultieren oder sich an das Verbandssekretariat wenden, auch telefonisch, und erhält dort Kontaktadressen von entsprechend spezialisierten Mitgliedern.

Schliesslich betreibt der Zürcher Anwaltsverband seit über zehn Jahren mit «Advonaut» eine Online-Anwaltsvermittlung, die schweizweit Schule gemacht hat. Wir sind stolz, zu den Initianten des Advonaut-Service zu gehören, welcher die Kontaktaufnahme zur passenden Kanzlei und die Auswahl der für das persönliche Anliegen kompetenten Rechtsvertretung – via Internet – denkbar einfach macht. Dieses Jahr ist mit «Advonaut für Unternehmen» die Online-Vermittlung speziell für KMU lanciert worden, damit diese für den Wirtschaftsstandort Zürich so wichtige Zielgruppe für ihre Anliegen schnell und einfach mit den passenden Wirtschaftskanzleien verbunden werden.

Sie sehen, wir tun einiges. Und wenn wir als Anwaltsverband für den Zugang zum Recht noch mehr tun können, dann bitte ich um entsprechende Anregungen. Wir sind kein anonymer Verband, sondern eine offene Anlaufstelle und Dienstleistungsorganisation.

Weitere Informationen: [www.zav.ch](http://www.zav.ch)



Neu:  
Advonaut  
für Unternehmen

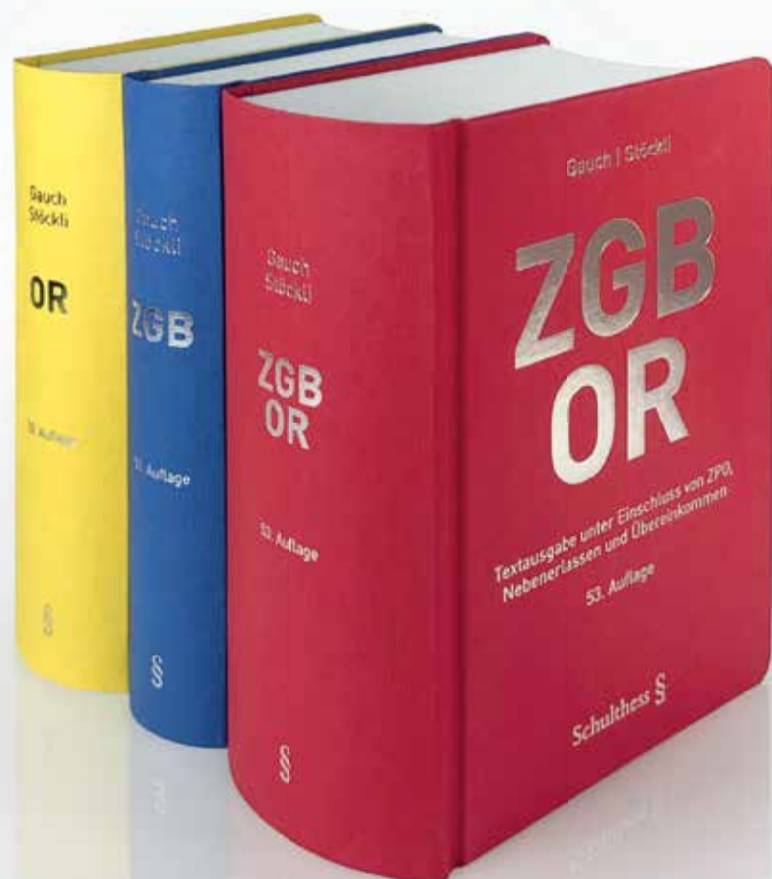
Advonaut.ch - Sicher zur richtigen Anwaltskanzlei

in Zusammenarbeit mit **zürcher anwaltsverband**

ANZEIGE

## Sich zuRECHT finden

ZGB/OR – der verlässliche Begleiter im Privatrecht



Die etablierte Textausgabe von Gauch/Stöckli ist ganz auf die Bedürfnisse der Rechtspraxis zugeschnitten und bietet zahlreiche Vorteile.

- hilfreiche Kontextverweise in ZGB, OR und ZPO
- verlässliche Vorschau auf künftige Gesetzesänderungen
- detailliertes Sachregister
- thematisch breit gefasster Anhang mit Nebengesetzen, Staatsverträgen und Verordnungen

**Kombiband ZGB/OR**  
978-3-7255-8138-2  
2416 Seiten, gebunden  
CHF 158.00

**ZGB**  
978-3-7255-8139-9  
1096 Seiten, gebunden  
CHF 79.00

**OR**  
978-3-7255-8140-5  
1472 Seiten, gebunden  
CHF 79.00

Jetzt in  
53. Auflage  
inklusive  
E-Book

Jetzt bestellen: [www.schulthess.com/zgbor](http://www.schulthess.com/zgbor)



# Ich hatte einen Unfall – Wer bezahlt die Anwaltskosten?

Wer den Schritt in ein Anwaltsbüro «wagt», möchte natürlich gleich am Anfang wissen, was das kosten wird. Die Anwältin/der Anwalt ist auch verpflichtet, die Mandantin / den Mandanten möglichst frühzeitig über die mutmassliche Höhe der Anwaltskosten und die Frage, wer diese bezahlt, zu informieren. Ist der Grund für den Anwaltsbesuch ein (schwerer) Unfall bzw. dessen juristische und finanzielle Folgen, so kann diese Frage nach den Anwaltskosten allerdings nicht so einfach beantwortet werden.

TEXT PATRICK WAGNER, FACHANWALT SAV HAFTPFLICHT- UND VERSICHERUNGSRECHT

**R**elativ entspannt sein kann, wer über eine Rechtsschutzversicherung verfügt, wobei diese selbstverständlich vor dem Unfallereignis abgeschlossen werden musste. Leider gibt es zwischen den auf dem Schweizer Markt tätigen Rechtsschutzversicherungen Qualitätsunterschiede. Ein Blick in die alle paar Jahre (z. B. vom Kassensturz) durchgeführten Vergleiche kann daher vor dem Abschluss einer entsprechenden Police nicht schaden. Was viele Leute nicht wissen ist, dass verschiedenen Krankenkassen einen sog. Gesundheitsrechtsschutz inbegriffen haben, der meist alle im Zusammenhang mit Unfällen entstehenden Anwaltskosten übernimmt. Ob das so ist, sollte allerdings möglichst schnell abgeklärt werden, da sonst Verwirkungs- und Verjährungsfristen drohen.

Wer über keine Rechtsschutzversicherung verfügt kann nach einem Unfall u. U. finanzielle Unterstützung von den Opferhilfestellen der Kantone erhalten. Voraussetzung ist allerdings, dass er Opfer «eines Täters», also

z. B. eines rücksichtslosen Automobilisten, der den Unfall verschuldet hat, wurde.

Unter den gleichen Voraussetzungen, nämlich dass «jemand» den Unfall verschuldet / zu verantworten hat (man spricht dann von einem sog. Haftpflichtfall), hat dieser jemand auch die dem Unfallopfer entstehenden Anwaltskosten zu übernehmen. In der Praxis ist das aber meistens nicht der Verursacher selber, sondern seine Haftpflichtversicherung, bei Autounfällen die obligatorische Motorfahrzeughaftpflichtversicherung des Halters des unfallverursachenden Autos. Nicht selten weigern sich die Haftpflichtversicherungen in solchen Fällen allerdings, die dem Unfallopfer entstehenden Anwaltskosten vollständig zu übernehmen, vor allem wenn dem Opfer ein gewisses Selbstverschulden vorgeworfen wird.

Was die sog. unentgeltliche Rechtspflege betrifft, so herrschen in der allgemeinen Bevölkerung zum Teil etwas falsche Vorstellungen darüber, was das überhaupt ist:

Der Staat übernimmt nach einem Unfall (abgesehen von wenigen Ausnahmen) immer nur dann Anwaltskosten, wenn ein eigentliches Verfahren rechtshängig gemacht, also z. B. eine gerichtliche Klage eingereicht wird. Letzteres ist eher selten der Fall, werden Schadenersatzansprüche nach Unfällen mit den zuständigen Versicherungen in aller Regel doch aussergerichtlich «erledigt». Es kommt dazu, dass ein solcher Anspruch auf unentgeltliche Rechtspflege nur Leuten zusteht, die unter oder höchstens knapp über dem Existenzminimum leben.

Greift keine der erwähnten Möglichkeiten, so muss das Unfallopfer seine Anwaltskosten letztlich selber bezahlen. Wie hoch sind denn jetzt die Anwaltskosten nach einem Unfall? Die meisten Anwältinnen und Anwälte rechnen nach Aufwand, also «nach Stunden» ab. Dabei ist ein Stundensatz von CHF 300 bis CHF 400 üblich, wobei die Stundensätze von Fachanwältinnen und -anwälten (für das Personenschadenrecht sind das die Fachanwälte SAV Haftpflicht- und Versicherungsrecht)

eher höher, diejenigen von sog. Allgemeinpraktikern eher tiefer sind. Was sich immer mehr durchsetzt, sind sog. Honorarvereinbarungen. Das heisst, dass ein tieferer Stundensatz vereinbart wird, der Anwalt sich zusätzlich aber ein Erfolgshonorar versprechen lässt. Das hat nichts mit den oft (negativ) kolportierten, sog. «Amerikanischen Verhältnissen» zu tun, sondern bedeutet, dass der Anwalt letztlich einen Teil des Kostenrisikos selber trägt, was vom Bundesgericht vor ein paar Jahren ausdrücklich als zulässig bezeichnet wurde.

Zu guter Letzt sei noch auf die «Rechtsberatungsstelle UP für Unfallopfer und Patienten» (*rechtsberatung-up.ch*) hingewiesen: Die Rechtsberatung UP ist ein gemeinnützig organisierter Verein, der Unfallopfer, Versicherte und Patienten bei Problemen rund um das Sozialversicherungs- und das Haftpflichtrecht unterstützt. Sie bietet an sechs Standorten in der Schweiz eine persönliche Beratung durch zwei Fachanwälte/innen an, und das zu einem sehr günstigen Tarif.

ANZEIGE



## Rückhalt in jeder Lage

Wir helfen Ihnen nach einem Unfall

058 252 52 52  
kanzlei@schadenanwaelte.ch  
www.schadenanwaelte.ch

 **schadenanwaelte**

AARAU BASEL BERN WINTERTHUR ZUG ZÜRICH  
FACHANWALTSKANZLEI FÜR HAFTPFLICHT- UND VERSICHERTENRECHT

**NR. 1**  
im Haftpflichtrecht  
**BILANZ**  
2017-2018-2019-2020

# In schwierigen Zeiten gut beraten

Eine langanhaltende Krankheit zieht nicht nur gesundheitliche, sondern auch rechtliche Folgen mit sich. Um diese zu meistern, sind Betroffene auf eine kompetente Beratung angewiesen. «Fokus» stellt einen Fall vor, bei dem eine zunächst von Leiden geprägte Geschichte mit der richtigen Unterstützung doch noch gut endete.

Im Jahr 2013 wurde die damals 50-jährige Anna Frey\* psychisch krank. Die Frau, welche bis zu diesem Zeitpunkt bereits mehr als 30 Jahre als kaufmännische Angestellte gearbeitet hatte, musste sich fortan psychiatrischen Behandlungen unterziehen. Die Erkrankung zog sich mehrere Jahre hin: So musste Anna Frey in den Folgejahren mehrmals in einer psychiatrischen Klinik jeweils zwischen einem und drei Monaten stationär behandelt werden.

## Rechtliche Schritte

Aufgrund der seit April 2013 fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit meldete sich Anna Frey im Dezember 2013 bei der Invalidenversicherung für den Bezug von Invalidenleistungen an. Es erfolgten zwei durch die IV organisierte und finanzierte berufliche Eingliederungsversuche. Diese mussten jedoch bereits nach wenigen Monaten aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden.

## Die Zeit vergeht

Im April 2016 folgte dann durch die IV die Rentenprüfung. Das Dossier wurde nach Auskunft der zuständigen Sachbearbeiterin im Oktober 2016 dem regional ärztlichen Dienst der IV unterbreitet. Der ärztliche Dienst liess viel Zeit verstreichen und beantwortete die interne Anfrage nach dem weiteren Vorgehen erst mit seinem Bericht vom April 2017. Er empfahl die Veranlassung eines psychiatrischen Gutachtens.

## Fünf Jahre nach der Erkrankung

Im psychiatrischen Gutachten vom Januar 2018 wurde unserer Kundin eine 50-prozentige Arbeitsunfähigkeit attestiert; der behandelnde Psychiater attestierte für

selbige 80 Prozent. Die IV stützte ihren Vorbescheid vom Mai 2018 auf das Gutachten mit der attestierten 50-prozentigen Arbeitsunfähigkeit und sprach der Kundin mit Leistungsbeginn ab April 2014 im Zuge dessen eine halbe Invalidenrente zu.

## Ungerecht behandelt

Anna Frey meldete sich nach Erhalt des Vorbescheides bei der Coop Rechtsschutz AG, ihrer Rechtsschutzversicherung. Die Kundin war mit dem Entscheid nicht einverstanden, da sie sich selber, wie vom behandelnden Psychiater attestiert, zu 80 Prozent arbeitsunfähig fühlte. Das Team von Coop Rechtsschutz analysierte anhand der Akten die Sach- und Rechtslage. Das Gutachten wurde zudem von der beratenden Ärztin versicherungsmedizinisch überprüft. Sie kritisierte, dass sich der Gutachter zu wenig mit den Resultaten der gescheiterten Eingliederungsversuche auseinandergesetzt hatte. Sonst wies das Gutachten keine fachlichen-inhaltlichen Fehler auf. Es bestand – wie dies sehr oft vorkommt – eine Diskrepanz zwischen der gutachterlichen Einschätzung der Arbeitsfähigkeit und derjenigen des behandelnden Psychiaters.

## Die richtige Vorgehensweise

Nun stand im Fokus, Anna Frey eine Empfehlung betreffend des weiteren Vorgehens abzugeben. Denn in der vorliegenden Fallkonstellation musste befürchtet werden, dass die Kundin bei einem Streit mit der IV in ein mehrjähriges gerichtliches Verfahren mit neuen Gutachten verwickelt worden wäre. Aufgrund der vorherrschenden Gutachtenspraxis hätte am Ende des Verfahrens mit der Bestätigung der 50-Prozent-Rente gerechnet werden müssen.

## Enge Beratung

Coop Rechtsschutz lud die Kundin deshalb zu einem gemeinsamen Gespräch mit dem Case Manager und der beratenden Ärztin nach Aarau ein. Hier machte Anna Frey den Eindruck einer sehr stark verunsicherten und psychisch labilen Person. Nach ihrem grössten Anliegen gefragt, antwortete sie, dass sie in absehbarer Zeit wieder 30 bis 40 Prozent arbeiten und für ihren Lebensunterhalt – zusammen mit der halben Invalidenrente – aufkommen möchte. Sie meinte, dass sie einfach mehr Zeit für den Aufbau ihrer Leistungsfähigkeit brauche und auf ein verständnisvolles Arbeitsumfeld angewiesen sei. Anna Frey war schliesslich seit dem zweijährigen Krankentaggeldbezug mittellos und auf öffentliche Sozialhilfe angewiesen. Bei Coop Rechtsschutz war man überzeugt, dass die Kundin – bei einem vorsichtigen beruflichen Einstieg mit schrittweiser Erweiterung des Pensums – gute Chancen für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung ihrer Restarbeitsfähigkeit hat. Die IV wollte hierzu nach wie vor keine Unterstützung bieten, da sie von einer uneingeschränkten 50-prozentigen Arbeitsfähigkeit ausging.

## Der Weg zurück

Anna Frey entschied sich letzten Endes für den Weg der beruflichen Eingliederung. Coop Rechtsschutz beauftragte eine spezialisierte Firma mit diesem Prozess. Die Firma führte ab Oktober 2018 mit Anna Frey mehrere Beratungsgespräche. Im Mai 2019 konnte die Kundin im Bereich Administration mit einem 20-Prozent-Pensum starten. Der Arbeitsversuch wurde eng begleitet, und in regelmässigen Abständen fanden Standortgespräche beim Arbeitgeber statt. Der Kundin gefiel die Arbeit sehr. Das Pensum konnte zudem



Guido Bürle Andreoli  
Leiter Case Management

sukzessive auf 40 Prozent aufgestockt werden. Bereits schon per November 2019 konnte sie im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit einem vereinbarten 40-Prozent-Pensum starten. Die Kundin war und ist überglücklich – genau wie das Team von Coop Rechtsschutz. Anna Freys Fall zeigt wie so viele andere auch: Alternative Vorgehensweisen können an Stelle von Rechtsstreitigkeiten am Ende des Tages zu einer besseren, kundenfreundlicheren Lösung führen.

\*Name geändert

Weitere Informationen: [cooprecht.ch](http://cooprecht.ch)

**coop rechtsschutz**  
einfach anders.

TEXT LARS MEIER

ZUERICH LAW RECHTSANWÄLTE BRANDREPORT

# Die Tücken des Arztzeugnisses

Die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers spielt im Arbeitsrecht eine bedeutende Rolle. Ihr Nachweis obliegt dem Arbeitnehmer, der zu diesem Zweck in aller Regel ein Arztzeugnis vorlegt. Dieses wirft allerdings oftmals mehr Fragen auf, als es beantwortet.

Die Arbeitsunfähigkeit zieht verschiedene Rechtsfolgen nach sich. Wer ohne sein Verschulden arbeitsunfähig ist, hat Anspruch auf Lohnfortzahlung (Art. 324a und b OR). Der Arbeitgeber darf sodann nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis während einer bestimmten von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängigen Frist nicht kündigen, wenn der Arbeitnehmer ohne sein eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung ganz oder teilweise verhindert ist (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Auch Ferien müssen eventuell nachgewährt werden, wenn der Feriengenuss aufgrund einer während der Ferien auftretenden Arbeitsunfähigkeit nicht gewährleistet ist.

## Definition der Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung unmöglich (z.B. im Falle einer Grippe) oder unzumutbar ist (z.B. keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, einen zwar aufschiebbaren, aber notwendigen medizinischen Eingriff in die Ferien zu verlegen). Die Arbeitsunfähigkeit ist stets funktionsbezogen, mit Blick auf die konkret geschuldete Arbeitsleistung, zu beurteilen. Ein Büroangestellter kann seine Arbeitsleistung auch mit einem verstauchten Fuss erbringen, der Bauarbeiter dagegen nicht.

## Spezialfall arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer an der Erbringung seiner konkret geschuldeten Arbeitsleistung bei seinem Arbeitgeber verhindert ist, aber an einem anderen Einsatzort

oder bei einem anderen Arbeitgeber vollständig einsatzfähig wäre. Demgegenüber liegt eine generelle Arbeitsunfähigkeit dann vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung unabhängig vom Arbeitgeber und vom Einsatzort nicht erbringen kann.

Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers wird durch eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit nicht tangiert (von Leistungen der Krankentaggeldversicherungen einmal abgesehen). Im Gegensatz zu einer generellen Arbeitsunfähigkeit löst die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit aber keinen zeitlichen Kündigungsschutz aus. Begründet wird das Ausbleiben des Kündigungsschutzes mit der Fähigkeit des Arbeitnehmers, während der Kündigungsfrist bei einer bloss arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit problemlos eine andere Anstellung zu suchen und anzutreten.

## Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitnehmer / Zweifel an Arztzeugnissen

Die Beweislast für das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit obliegt vollumfänglich dem Arbeitnehmer, der zu diesem Zweck ein Arztzeugnis vorlegt. Die Gerichte stellen in der Regel darauf ab, sofern nicht begründete Zweifel bestehen. Solche begründeten Zweifel können dann auftauchen, wenn nacheinander Arztzeugnisse von verschiedenen Ärzten eingereicht werden («Doc shopping»), bei Ferndiagnosen (z.B. aufgrund eines Telefonats, ohne Untersuchung des Arztes), wenn das Zeugnis keine Mindestdauer der Arbeitsunfähigkeit enthält («bis auf Weiteres»), wenn das Zeugnis keine eigenhändige Unterschrift des Arztes und/oder kein Behandlungs- bzw.

Untersuchungsdatum trägt oder wenn eine übermässige Rückdatierung vorliegt (mehr als sieben Tage). Die Ärztesgesellschaft Zürich empfiehlt, rückwirkende Zeugnisse mit dem Vermerk «nach Angabe des Patienten» zu versehen und längstens für eine Woche rückwirkend auszustellen unter Angabe des Zeitpunktes der Behandlung. Allerdings kann im Einzelfall eine längere Rückdatierung durchaus plausibel sein, etwa wenn der Arbeitnehmer bereits seit längerem arbeitsunfähig ist und bei demselben Arzt in Behandlung ist oder bei schweren Krankheiten.

## Rückfragen beim Arzt und vertrauensärztliche Untersuchung

Ärzte sind an das Arztgeheimnis gebunden und dürfen keine Diagnose bekannt geben. Arztzeugnisse sind deshalb nicht besonders aussagekräftig. Es fehlen brauchbare Angaben über die Verwertung einer allfälligen Restarbeitsfähigkeit und darüber, was unter einer Teilarbeitsunfähigkeit wirklich zu verstehen ist. Solche Unklarheiten können durch Rückfragen beim Arzt beseitigt werden. Der Arzt darf dem Arbeitgeber z.B. mitteilen, ob eine generelle oder eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt, wie eine 50-prozentige Arbeitsunfähigkeit tatsächlich zu verstehen ist und ob er den Arbeitnehmer klinisch untersucht oder lediglich eine Ferndiagnose gestellt hat.

Wenn begründete Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses bestehen, ist der Arbeitgeber berechtigt, auf eigene Kosten eine vertrauensärztliche Untersuchung zu verlangen. Die Anordnung einer solchen Untersuchung beim Vertrauensarzt ist nach Lehre und Rechtsprechung sogar dann zulässig, wenn sie vertraglich nicht explizit vorgesehen ist (Treuepflicht des Arbeitnehmers). Falls sich der Arbeitnehmer der Untersuchung verweigert, kann sich der Arbeitgeber auf den Standpunkt stellen, dass die Arbeitsunfähigkeit – trotz Arztzeugnis – nicht belegt ist, und den Arbeitnehmer zur Arbeit auffordern. Kommt der Arbeitnehmer dieser Aufforderung nicht nach, darf der Arbeitgeber die Lohnzahlung einstellen.



Rahel Bächtold  
lic. iur. Rechtsanwältin  
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht  
E: baechtold@zuerichlaw.ch



Harry F. Nötzli  
Dr. iur. Rechtsanwalt  
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht  
E: noetzi@zuerichlaw.ch



Susanne Raess  
Dr. iur. Rechtsanwältin  
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht  
E: raess@zuerichlaw.ch

Zuerich Law Rechtsanwälte

## Über Zuerich Law Rechtsanwälte

Einer der Schwerpunkte von Zuerich Law Rechtsanwälte ist die Beratung und die Prozessführung im Bereich privates und öffentliches Arbeitsrecht. Drei Fachanwälte SAV Arbeitsrecht betreuen die Klientinnen und Klienten kompetent und umfassend.

[www.zuerichlaw.ch](http://www.zuerichlaw.ch)  
Limmatquai 52, 8001 Zürich

“Ärzte sind an das Arztgeheimnis gebunden und dürfen keine Diagnose bekannt geben. Arztzeugnisse sind deshalb nicht besonders aussagekräftig.“



## Der Scheidungsprozess

Fällt das Stichwort Scheidungsprozess, kommt das Gespräch schnell auf Schauergeschichten von jahrelangen, nicht enden wollenden Gerichtsverfahren mit emotionalen Berg- und Talfahrten und exorbitanten Anwalts- und Gerichtskosten.

TEXT MARKUS KRAFT, FACHANWALT SAV FÜR FAMILIEN- UND SCHEIDUNGSRECHT

**A**uch wenn den Ehegatten der Scheidungsprozess manchmal wie ein Labyrinth ohne Ausgang erscheint, ist der Ablauf des Prozesses strikt geregelt. Er ist im Wesentlichen in vier Phasen aufgeteilt:

### Prozessablauf

Zuerst werden die Parteien vom Gericht zur Einigungsverhandlung vorgeladen, in welcher das Gericht versucht, mit den Parteien eine Einigung zu erzielen. Schliessen die Parteien eine Vereinbarung, ist der Scheidungsprozess beendet.

Gelingt die Einigung nicht, folgt als zweite Phase der Schriftenwechsel. In dieser Phase haben beide Parteien je zwei Mal Gelegenheit, die Fakten zu allen streitigen Scheidungsfolgen schriftlich vorzutragen. Diese Phase ist deshalb wichtig, weil nach deren Ende keine neuen Tatsachen mehr eingebracht werden können. Z.B. kann die Ehefrau nach dem Ende des Schriftenwechsels nicht mehr nachtragen, ihr sei in den Sinn gekommen, dass der Ehemann im Ausland ein Konto habe, auf welches er einen Teil seiner Ersparnisse transferiert habe.

Die dritte Phase ist die Hauptverhandlung. Darin können die Parteien die rechtlichen Konsequenzen darlegen, welche sich aus den im Schriftenwechsel zusammengetragenen Fakten ergeben.

In der vierten Phase werden die Beweise erhoben. In Scheidungsprozessen sind dies vor allem Gutachten zum Wert des Vermögens. Sind alle Beweise abgenommen, dürfen die Parteien das Ergebnis des Beweisverfahrens kommentieren und so dem Gericht darlegen, wie die Beweise zu würdigen sind.

Danach fällt das Gericht das Urteil und schliesst den Prozess ab. Allerdings haben beide Parteien das Recht, das Urteil anzufechten. Die Zivilprozessordnung sieht zwei Rechtsmittelinstanzen vor: die obere kantonale Instanz und das Bundesgericht.

### Rechtsmittel

In den Rechtsmittelverfahren kann man nicht das ganze Verfahren noch einmal neu aufrollen, sondern das Gesetz schränkt die möglichen Argumente ein, insbesondere für die Beschwerde an das Bundesgericht. Das führt häufig dazu, dass das obere kantonale Gericht de facto die letzte Rechtsmittelinstanz ist, weil das Bundesgericht die entscheidende Frage nicht mehr prüft.

Das Bundesgericht geht nämlich vom Sachverhalt aus, welchen die letzte kantonale Instanz festgestellt hat und prüft nur noch, ob diese das Recht auf diesen Sachverhalt richtig angewendet hat. Ist z.B. das kantonale Obergericht zum Schluss gekommen, die Ehefrau habe nicht beweisen können, dass der Ehemann im Ausland

ein Konto habe, nützt es der Ehefrau wenig, sich beim Bundesgericht darüber zu beschweren, sie habe eine zu tiefe güterrechtliche Ausgleichszahlung erhalten, weil das kantonale Gericht das ausländische Konto nicht berücksichtigt habe. Das Bundesgericht prüft nicht mehr, ob es dieses Konto tatsächlich gibt, und es berücksichtigt auch einen Kontoauszug nicht mehr, den die Frau mit ihrer Beschwerde einreicht.

Ob es sinnvoll ist, ein Rechtsmittel zu ergreifen, hängt also nicht nur davon ab, ob das Urteil falsch ist, sondern auch davon, ob man die prozessualen Hürden des Rechtsmittels überwinden kann.

### Planung

Die Prozessführung ist Aufgabe des Gerichts. Das Gericht ist daran interessiert, Prozesse effizient zu erledigen. Die Parteien können dazu beitragen, dass dies gelingt.

Jede Partei muss sich überlegen, was ihre Ziele im Scheidungsprozess sind. Es kann sich lohnen, sich auf die wesentlichen Punkte zu konzentrieren und Nebenpunkte wegzulassen. Der Streit um kleine Beträge kann grosse Aufwendungen für die Darstellung des Sachverhalts und die Beweisführung erfordern, welche den Betrag, um den es geht, übersteigen und den Prozess aufhalten. Die Parteien können auch über Nebenfolgen, über die sie sich einig sind, eine Teilkonvention abschliessen.

Dadurch reduzieren sich die Themen, über welche der Prozess geführt wird.

Viel Zeit kann eine Partei einsparen, wenn sie ihre Eingabe rasch einreicht und nicht jede Frist maximal erstrecken lässt. Dasselbe gilt bei der Terminfindung. Eine Partei, die flexibel ist, erhält schneller Gerichtstermine, als eine Partei, welche immer für sechs Monate ausgebucht ist.

Auch das Prozessrecht bietet Möglichkeiten, das Verfahren zu beschleunigen. Man kann den zweiten Schriftenwechsel und die Hauptverhandlung kombinieren. Dadurch wird ein Teil der zweiten Phase mit der dritten Phase zusammengefasst.

Manchmal nützt es, von der Reihenfolge abzuweichen, welche das Prozessrecht vorsieht: Ist z.B. nur der Wert von bestimmten Vermögensständen streitig, nicht aber, wie der Wert zu verteilen ist, kann man diese zu Beginn des Verfahrens schätzen lassen. Dadurch kann man die streitige Frage klären, ohne das ganze Verfahren durchlaufen zu müssen.

Mit einer vorausschauenden Prozessführung kann man verhindern, dass der Scheidungsprozess zum Albtraum wird, und dafür sorgen, dass der Prozess innert nützlicher Frist zu Ende ist.

## BRANDREPORT MEDIATION BOSSHARDT

# Eine Trennung / Scheidung mit einer professionellen Mediation

Wenn ein Paar «aus der Liebe fällt», wie es Marco Bosshardt nennt, stellt sich schnell einmal die Frage, ob die Parteien je einen Anwalt damit beauftragen, oder gemeinsam mit einer Mediation die Lösung des Konflikts suchen.

**E**in Anwalt ist immer ein Parteienvertreter, der nie oder selten mit der Gegenpartei verhandelt, er sucht für seine Partei bestmögliche Rechtsgrundlagen, die das Gericht anzuwenden hat. Der Mediator dagegen vertritt niemanden, er muss strikt neutral bleiben, ist allparteilich, er führt mit einem Kommunikationsprozess zur Konfliktlösung. Jede Scheidung endet im Gerichtssaal. Aber eine Scheidung von Anwälten geführt, also je eine Partei vertritt, endet meistens damit, dass sich eine Seite als Gewinner, die andere aber als Verlierer sieht. Gerichtliche Auseinandersetzungen kosten zudem viel Zeit und Geld und hinterlassen oftmals verbrannte Erde. Das ist nicht so sehr der Fehler der

Anwälte, sie wurden von ihren Klienten dafür bezahlt, das Maximum für seine Partei zu gewinnen.

Im Gegensatz dazu bietet die Mediation die Möglichkeit, die Beziehung zwischen den Konfliktparteien zu bewahren, oftmals sogar zu verbessern, ohne den Fokus der Trennung aus den Augen zu verlieren. Durch die Suche der hinter den harten Positionen der ehemals verliebten Parteien und nun Streitgegner verborgenen Interessen, Sorgen und Bedürfnisse wird das Verständnis des einen Partners für den anderen Partner gefördert, durch die gemeinsame Suche nach für alle Beteiligten akzeptablen Streitlösungen wird die Kooperationsbereitschaft

und -fähigkeit gefördert. Durch den Mediator als neutrale Drittperson erhält auch die «schwächere Partei» ein gleichberechtigtes Gehör.

Bei einer Mediation wird zuerst eine gemeinsame Konvention erarbeitet, und das Wort «erarbeitet» wird von Marco Bosshardt deutlich hervorgehoben, die dann dem Gericht eingereicht wird. Die Parteien erscheinen dann auch ohne Vertreter im Gerichtssaal, die Verhandlung dauert in üblichen Fällen auch nur noch kurz.

Selbst dort, wo eine Bewahrung oder Verbesserung der Beziehungen nicht angestrebt wird, oder nicht erreicht werden kann, bietet die Mediation von Marco Bosshardt individuellere, verträglichere und für beide Seiten oft akzeptablere Lösungen, als dies bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung der Fall sein kann.

Weitere Informationen: [mediationbosshardt.ch](http://mediationbosshardt.ch)



Wenn Beziehungen kriseln, hilft Marco Bosshardt weiter.

“ Mediation bietet die Möglichkeit, die Beziehung zwischen den Konfliktparteien zu bewahren, oftmals sogar zu verbessern, ohne den Fokus der Trennung aus den Augen zu verlieren.

MEDIATION BOSSHARDT

# Trennung der Eltern – Und wie erfolgt die Betreuung der Kinder?

Die Betreuungsmodelle nach der Trennung der Eltern unterscheiden sich. Was beinhalten das klassische Besuchsrecht oder die alternierende Obhut? Fragen und Antworten dazu.



Elke Fuchs

## Es kommt zur Trennung der Eltern. Was ist zu bedenken?

Bei einer Trennung der Eltern sind vielfältige Probleme zu lösen. Bei nichtverheirateten Eltern ist der Unterhalt sowie die Betreuung der gemeinsamen Kinder zu regeln. Bei verheirateten Paaren stellen sich weitere Fragen, wie im Eheschutzverfahren die Regelung der Familienwohnung und des Hausrates sowie die Anordnung der Gütertrennung. Kommt es zur Scheidung, sind zudem das Güterrecht sowie die Teilung der Altersvorsorge zu regeln.

## Welche Möglichkeiten der Betreuung der Kinder gibt es?

Ausgehend von der gemeinsamen elterlichen Sorge kann die Obhut unterschiedlich geregelt werden. Bei der alleinigen Obhut wird das Kind von einem Elternteil betreut. Das Besuchsrecht findet meist alle 14 Tage über das Wochenende statt.

Bei der alternierenden Obhut verbringt das Kind bei beiden Elternteilen jeweils gleich viel Zeit; z.B. eine Woche bei der Mutter und eine Woche beim Vater. Die Schulferien werden meist geteilt. In jedem Fall sollte über die

Aufteilung eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden, auf die die Eltern im Streitfall zurückgreifen können.

## Wie kann die alternierende Obhut angeordnet werden?

Zum einen können sich die Eltern auf die alternierende Obhut einigen oder der Richter ordnet dies auf Antrag eines Elternteils an. Bevor das Gericht entscheidet, ist der Sachverhalt von Amtes wegen zu erforschen. Das Kind wird hierzu befragt.

## Was sind die Voraussetzungen für eine alternierende Obhut?

Das Kindeswohl ist im Familienrecht die oberste Maxime. Für die Wahl des Betreuungsmodells kommt es auf die geographische Nähe der Eltern an. Je näher die Eltern beieinander wohnen, desto grösser sind die Chancen für die alternierende Obhut. Weiter müssen beide Eltern erziehungsfähig sein, d.h. die Fähigkeit haben, das Kind korrekt zu erziehen. Die Eltern müssen fähig und bereit sein, miteinander zu kommunizieren und zu kooperieren, da die alternierende Obhut ein erhöhtes Mass an Organisation und Information erfordert. Sind die Eltern nicht in der Lage, einfachste organisatorische oder erzieherische Probleme ohne Streit zu bewältigen, liegt ein schwerwiegender Elternkonflikt vor. Eine solche Konstellation ist mit dem Kindeswohl unvereinbar. Sodann muss die alternierende Obhut auch dem Wunsch des Kindes entsprechen.

## Was sind die Vorteile, was die Nachteile der alternierenden Obhut?

Das Kind muss sich an beiden Orten geborgen fühlen. Oftmals wünscht sich ein Elternteil oder beide die

alternierende Obhut. Das Kind kommt auf Dauer nicht mit dem ständigen Hin und Her zu recht. Hier sollten die Eltern ihre persönlichen Wünsche hintenanstellen. Weiter braucht jedes Kind ein eigenes Zimmer, womit beide Elternteile eine grosse Wohnung benötigen. Das kostet.

Die Eltern müssen die Fähigkeit haben, Konflikte losgelöst von negativen Gefühlen der Trennung angehen zu können. Negativ für das Kind ist, wenn sich die Spannungen zwischen den Eltern durch die alternierende Obhut verstärken. Wichtig ist die persönliche Betreuung durch den jeweiligen Elternteil.

## Die alternierende Obhut kommt nicht in Frage, wenn das Kind einer erhöhten Betreuung oder z.B. aufgrund ADHS ganz klarer Tagesstrukturen bedarf. Die alternierende Obhut ist daher nicht für jedes Kind geeignet.

Oftmals beantragen die Väter die alternierende Obhut, weil sie der Meinung sind, sie bräuchten nun keine Alimente mehr für das Kind zu bezahlen. Diese Aussage stimmt nur, wenn die Mutter in der Lage ist, mit ihrem Einkommen die Kosten der Lebenshaltung für sich und das Kind zu erwirtschaften. Andernfalls ist – wie bei der alleinigen Obhut – weiterhin Unterhalt geschuldet.

## Wie kommen die Kinder mit der alternierenden Obhut zurecht?

Das ist sehr unterschiedlich. Je kleiner sie sind, desto eher wird die alternierende Obhut angeordnet. Bei einer Befragung spricht sich das Kind oftmals nur für die alternierende Obhut aus, weil es keinen der beiden Eltern verletzen möchte. Ab ca. 12 Jahren äussern die Kinder klarer ihre Meinung und wollen das Hin und Her meist nicht mehr.

## Darf ich bei der alternierenden Obhut mit dem Kind umziehen?

Grundsätzlich darf das Kontaktrecht des anderen Elternteils durch einen Umzug nicht erschwert werden und der umzugswillige Elternteil muss vor dem Umzug die Zustimmung des anderen Elternteils einholen. Erfolgt keine Zustimmung, muss die KESB beziehungsweise das Gericht über den Umzug und damit allenfalls über die Zuteilung der Obhut neu entscheiden. Da der neue Vermieter nicht bis zu einem Gerichtsentscheid warten wird, stellen sich hier in der Praxis grosse Probleme. In den meisten Fällen ist die Unterhaltsfrage neu zu regeln. In diesem Fall gilt es, für den Mandanten eine gute Lösung zu finden und wir Anwälte sind gefordert, da es keine gesetzliche Regelung gibt.



## Über Fuchs Law

Elke Fuchs ist Rechtsanwältin mit Schwerpunkten im Familien-, Straf- sowie im Kindes- und Erwachsenenschutzrecht. Zudem ist sie in der Opfervertretung tätig.

## Adresse und Kontakt:

Geissbühlstrasse 50, 8704 Herrliberg  
Telefon: +41 (0) 44 309 88 88  
E-Mail: elkefuchs@fuchs-law.ch  
[www.fuchs-law.ch](http://www.fuchs-law.ch)

# Die steuerlichen Konsequenzen einer Scheidung

Trotz Verbesserungen gibt es noch über 80 000 verheiratete Paare, die mehr Steuern zahlen, als wenn sie geschieden wären. Die steuerlichen Konsequenzen einer Scheidung werden zu oft vernachlässigt. Sie sind aber erheblich. Ein Überblick.



Douglas Hornung

Gründer von [www.onlinescheidung.ch](http://www.onlinescheidung.ch)

Der Bezug der Einkommens- und Vermögenssteuern natürlicher Personen definiert drei verschiedene Steuertarife, sowohl auf eidgenössischer als auch auf kantonaler Ebene: einen Basistarif für einzelne Personen, einen Tarif für verheiratete Personen (mit oder ohne Kinder) und einen Elterntarif für einzelne Personen mit Kindern (Einelternfamilien).

Die bevorzugten Sätze (niedrigsten) einer Einelternfamilie können nur auf einem Elternteil angewendet werden, im Prinzip der Elternteil, der die Obhut hat.

## Im Fall einer alternierenden Obhut:

a) Falls eine Unterhaltszahlung festgelegt wird, profitiert der Elternteil, der die Unterhaltszahlung erhält, von dem bevorzugten Steuertarif für eine Einelternfamilie. Allerdings kann der andere Elternteil die Unterhaltszahlung von seinen Steuern abziehen und somit seine Besteuerung als einzelne Person reduzieren.

b) Falls es keine Unterhaltszahlung gibt, wird der Elterntarif auf dem Elternteil angewendet, der die meiste Zeit das Kind in Obhut hat.

c) Falls beide Eltern sich in gleichen Massen um das Kind kümmern (üblicherweise eine Woche bei Papa, eine Woche bei Mama), wird der Elterntarif auf den Elternteil angewendet, der den höheren Arbeitslohn hat.

d) Falls das Sorgerecht und die Obhut geteilt werden, es keine Unterhaltszahlung gibt und jeder Elternteil einen Betrag auf ein Bankkonto im Namen des Kindes überweist; wird der Elterntarif für Einelternfamilien auf das Elternteil mit dem niedrigsten Arbeitslohn angewendet.

Die finanziellen Beiträge (Unterhaltszahlungen) für die Kinder und/oder für eine(n) Ex-Ehegatte(in) sind steuerlich abziehbar für den Zahler und sind als Einnahmen besteuert für den Empfänger. Achtung, die Beiträge für ein mündiges Kind sind ab der Volljährigkeit nicht mehr steuerlich abziehbar, werden aber nicht als Einnahmen für das volljährige Kind besteuert.



Was die Steuerabzüge für unterhaltsbedürftige Kinder angeht, unterscheidet man zwischen drei Situationen, je nachdem ob Beiträge vorgesehen sind oder nicht.

a) Falls, im Gegensatz zum Prinzip, das Sorgerecht nicht geteilt ist, kann nur der Elternteil mit Sorgerecht folgendes steuerlich abziehen: die vom kantonalen Gesetz festgelegten Pauschalabzüge für unterhaltsbedürftige Kinder sowie die Versicherungsprämien und die Zinsen von Sparkapitalien des Kindes.

b) Falls das Sorgerecht geteilt ist und Unterhaltszahlungen vorgesehen sind, kann nur der Elternteil, der die Beiträge erhält, folgendes steuerlich abziehen: die

vom kantonalen Gesetz festgelegten Pauschalabzüge für unterhaltsbedürftige Kinder sowie die Versicherungsprämien und die Zinsen von Sparkapitalien des Kindes.

c) Falls das Sorgerecht geteilt ist und keine Unterhaltszahlung vorgesehen ist, kann jedes Elternteil die Hälfte der festgelegten Pauschalabzüge abziehen sowie die Hälfte der Versicherungsprämien und die Hälfte der Zinsen von Sparkapitalien.

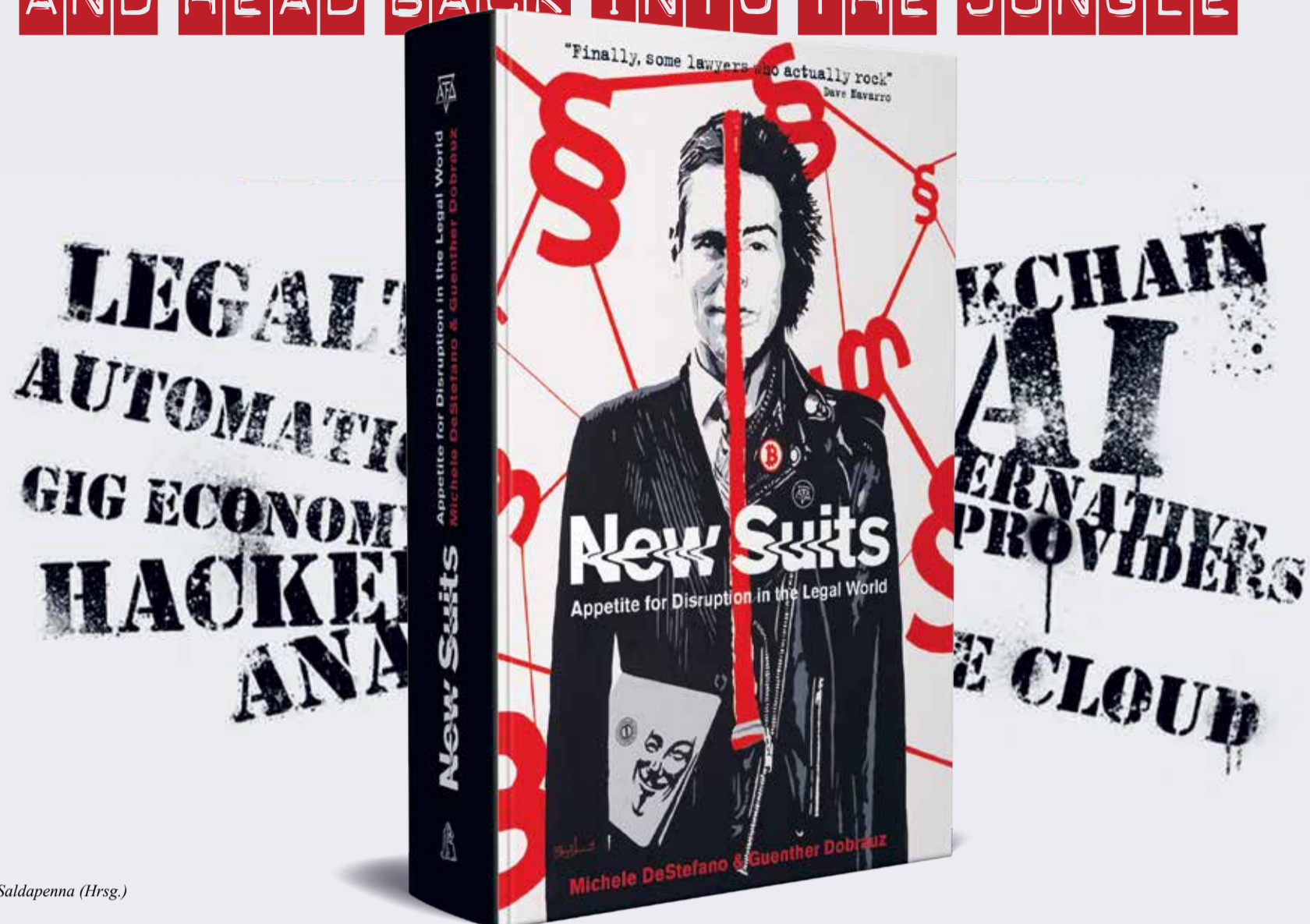
Die Teilung des Güterstandes hat keine Folgen auf die Besteuerung. Die Ausnahme betrifft die Liquidierung eines Grundstückes, da eine Änderung des Registers einer Liegenschaft eine Zahlungsforderung von einem hohen Betrag verursacht, was man Vermögensübergangsteuer nennt.

Als Erinnerung: Nach der Teilung der während der Ehe gesammelten Anwartschaften der beruflichen Vorsorge kann der Ehepartner mit verringertem Kapital Vorsorgejahre rückkaufen, auf einmal oder geteilt, und diese Rückkäufe sind steuerlich abziehbar.

Bei «Streitscheidungen», sind die Gerichtsgebühren sowie Anwalts honorare steuerlich abziehbar, jedoch nur insoweit, dass sie notwendig waren, um einen finanziellen Vorteil zu verschaffen (im Wesentlichen Unterhalt, Zweite Säule, Trennung des Güterstandes). Sie sind nicht steuerlich abziehbar im Fall einer Scheidung oder Trennung, oder Zuteilung des Wohnsitzes und anderen Ansprüchen, die nicht finanziell sind. Hieraus folgt, dass die Rechnung des Anwalts die verschiedenen Posten seiner Arbeit unterscheidet, je nach Art und Ziel der geleisteten Arbeit.

Nr.1 in der Schweiz seit 2007

“ TIME TO LEAVE LAW-LAW LAND . . .  
AND HEAD BACK INTO THE JUNGLE ”



Michele DeStefano,  
Guenther Dobrauz-Saldapenna (Hrsg.)

**New Suits**  
Appetite for Disruption in the Legal World

710 Seiten, auf Englisch, gebunden, Juni 2019, CHF 89.–  
978-3-7272-1035-8

Erhältlich unter [www.staempfliverlag.com/newsuits](http://www.staempfliverlag.com/newsuits)

**Stämpfli**  
Verlag



September **START**  
2020 & 2022

EXECUTIVE MASTER OF LAWS (LL.M.) IM

## BANK- & FINANZMARKTRECHT

Institut für Wirtschaftsrecht  
Propter Homines Lehrstuhl für Bank- & Finanzmarktrecht

### Studieninhalte

- Erörterung des europäischen, liechtensteinischen und schweizerischen Finanzmarktrechts
- Rechtsvergleichende Aufarbeitung regulatorischer Entwicklungen in anderen relevanten Jurisdiktionen (u.a. LU, DE, GB)
- Behandlung neuer digitaler Geschäftsmodelle, inkl. regulatorischer Herausforderungen
- Abschluss eines juristischen Studiums ist nicht Voraussetzung für die Zulassung