

SICHERHEIT BEI RECHTSFRAGEN IM GESCHÄFTSALLTAG

... IN PERSONALFRAGEN

**KONFLIKTE, MOBBING,
SEXUELLE BELÄSTIGUNG -
WORAUF ARBEITGEBER
ACHTEN SOLLTEN** SEITE 3

... IN FÜHRUNGSFRAGEN

**MIT (K)EINEM BEIN IN
DER UNGETREUEN GE-
SCHÄFTSBESORGUNG -
WAS DAS «DEALING
AT ARM'S LENGTH»-
PRINZIP BEDEUTET** SEITE 6

... IN SICHERHEITSFRAGEN

**WEBSITE-
COMPLIANCE -
IST IHRE WEBSITE
À JOUR?** SEITE 9



EDITORIAL

■ Von RA lic.iur. HSG Astrid Lienhart, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht, Herausgeberin



Werte Leserin, werter Leser

Das Rechtssicher-Autorenteam hat wieder eine tolle Ausgabe für Sie bereitgestellt.

Im ersten Beitrag erfahren Sie von Frau Dr. Sara Ianni-Mullings die Leitplanken des Massenentlassungsverfahrens, welches, entsprechend der politischen und gesellschaftlichen Brisanz von Entlassungen, die viele Personen treffen, eng reguliert ist. Dabei ist es wichtig, dass das Verfahren von Anfang an korrekt geplant und durchgeführt wird, später lassen sich Versäumnisse oft nicht mehr geradebiegen, was den Arbeitgeber teuer zu stehen kommen kann. Inwiefern es die zunehmend international organisierte Arbeitgeberschaft der Schweiz indessen interessiert, was ihre Mitarbeiter im Rahmen des Konsultationsverfahrens zu den Stellenabbauplänen zu sagen haben, ist allerdings eine andere Frage. Im Zuge der pandemie-

bedingten Entlassungskündigungen, von denen die Zeitungen in letzter Zeit voll sind, wurde seitens Gewerkschaften beklagt, dass das Konsultationsverfahren eine existenzielle Bedrohung drohe. Sie indessen zuzulassen, ist ein sehr schwieriges Verhandlungsspiel. Die Erscheinung des Inpostens ist erhalten.

Der zweite Beitrag von Elisha Odenheimer Bernet, die in der Schweiz als Rechtsanwältin tätig ist, greift ins Visuelle ein. In diesem Beitrag geht es um die Frage, wer ein Bild von einem Unternehmen machen darf, wie sich das Unternehmen präsentieren und wie sie sich als Arbeitgeber präsentieren sollen. Zu warnt sie vor den Freundschaftsfotografien, die keine Grenzen setzen, wenn man an die Kamera geht. Sie hat das in der Schweizer Gesellschaft dann je nachdem abzurufen. Davon ist es abzurufen, namentlich auch hinsichtlich des Falles einer Arbeitslosigkeit des Vordermannes.

MLaw Elisha Odenheimer greift im nächsten Beitrag das allgegenwärtige Problem der sofortigen Beendbarkeit

von Aufträgen oder von gemischten Verträgen auf, welches insbesondere dann für Überraschungen und zu unliebsamen Diskussionen mit dem (ehemaligen) Geschäftspartner oder der Vertragspartei führt, wenn der Dienstleister davon ausgegangen ist, dass die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist rechtmässig sei.

Im letzten Beitrag gibt Ihnen Dr. Thomas Steiner einen Ausblick auf die datenschutzrechtlichen Neuerungen, die mit der Revision des Datenschutzgesetzes Platz greifen werden. Interessant ist dabei insbesondere auch der Vergleich mit ausländischen Ansätzen, von denen wir namentlich im Zusammenhang mit ausgesprochenen (hohen) Bussen hören.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Herzlich Ihre Astrid Lienhart

Die Herausgeberin

«Heutzutage muss Rechtsberatung verständlich, pragmatisch und kostenbewusst sein», sagt Astrid Lienhart. «Endlose Memoranden, die keiner versteht, sind passé, ebenso intransparente oder überhöhte Honorarvorstellungen.» Mit diesem Credo spricht die Zürcher Rechtsanwältin insbesondere KMU an, die sie im Arbeitsrecht, im Vertrags-, Gesellschafts- und Handelsrecht sowie im Datenschutz und E-Commerce berät. Astrid Lienhart ist Gründungspartnerin der Zürcher Anwaltskanzlei Rechtskraft Advokatur & Business Coaching. Neben ihrer Tätigkeit als Anwältin ist sie als Autorin und Referentin tätig.

KONFLIKTE, MOBBING, SEXUELLE BELÄSTIGUNG – WORAUF ARBEITGEBER ACHTEN SOLLTEN

Arbeitgeber müssen in Fällen von Konflikten, sexueller Belästigung und Mobbing im Rahmen ihrer gesetzlichen Pflichten handeln, um nicht selbst an den Pranger gestellt zu werden. Was und wie viel getan werden muss und welchen Risiken Arbeitgeber ausgesetzt sind, ist Gegenstand des nachfolgenden Beitrags.

■ Von **Monika McQuillen, lic. iur., LL.M., Fachanwältin Arbeitsrecht SAV, Mediatorin SAV**

Überblick

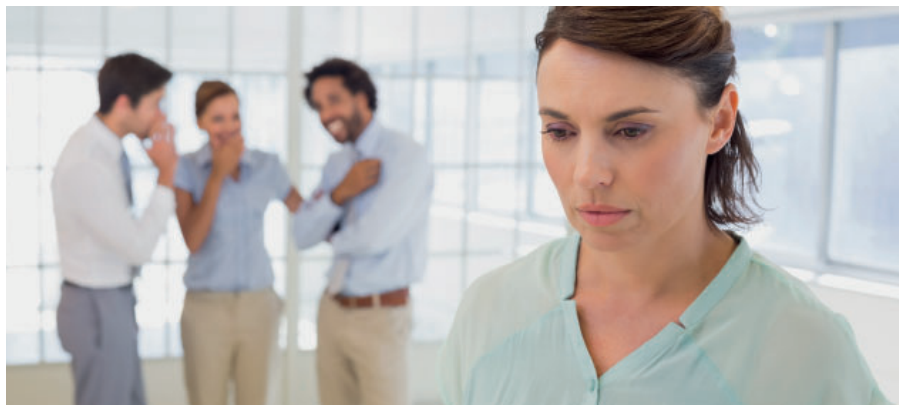
Konflikte am Arbeitsplatz gehören zum Arbeitsalltag. Besondere Beachtung verdienen ausartende Formen von Konflikten. Dies betrifft unter anderem Situationen von Mobbing, Bossing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, bei denen ein Arbeitnehmer regelmässig in der Opferrolle ist.

Arbeitgeber müssen derartige Situationen unterbinden bzw. dies zumindest versuchen. Bleiben sie passiv, können ernsthafte rechtliche Konsequenzen die Folge sein. Angesichts der bis zu zehnjährigen Verjährungsfrist können Arbeitgeber auch noch Jahre nach den Ereignissen an den Pranger gestellt werden.

Begriffliches

Mobbing

Der Begriff des Mobbings ist gesetzlich nicht definiert. Das Bundesgericht erklärt Mobbing als «*systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll*» (Urteile 8C_446/2010 vom 25. Januar 2011; 8C_826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 4.2; 4A_32/2010 vom 17. Mai 2010 E. 3.2; 4A_245/2009 vom 6. April 2010 E. 4.2). Wenn solches Verhalten von einem Vorgesetzten ausgeht, wird das Mobbing auch als Bossing bezeichnet.



Nicht jeder Arbeitskonflikt oder jede schlechte Arbeitsatmosphäre sind bereits als Mobbing zu qualifizieren. Erforderlich sind vielmehr zusätzliche Elemente, die in einem Gesamtkontext auf ein systematisches Handeln schliessen lassen. Kennzeichnend ist nämlich, dass in Mobbing-Situationen jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen wäre, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann.

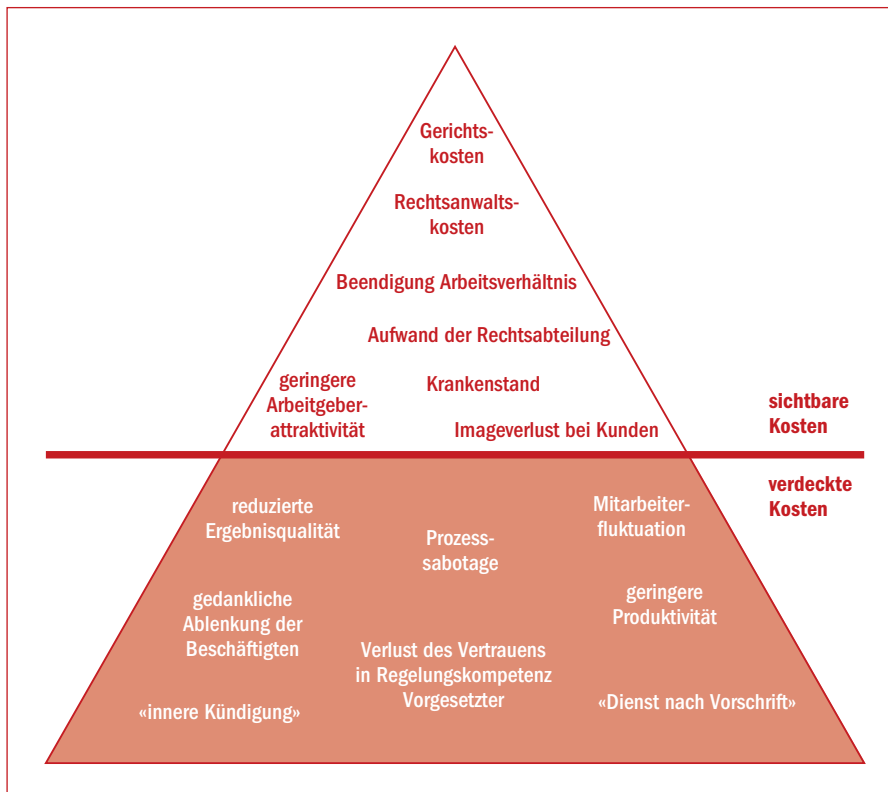
Der Beweis von Mobbing beruht daher in der Regel auf einer Vielzahl von einzelnen Indizien. Ein Gericht muss stets auch in Erwägung ziehen, ob sich das Opfer Mobbing nur eingebildet hat oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft, um in den Genuss einer Entschädigung zu kommen. Einem Gericht kommt wegen der inhärenten Beweisschwierig-

keiten ein breiter Ermessensspielraum zu.

Sexuelle Belästigung

Im arbeitsrechtlichen Kontext ist unter sexueller Belästigung eine Form von Diskriminierung zu verstehen. Darunter fällt jedes belästigende Verhalten mit sexuellem Bezug oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von der anderen Seite unerwünscht ist und die andere Person in ihrer Würde verletzt.

Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Für die Beurteilung, ob es sich um einen harmlosen Flirt bzw. eine sich anbahnende Beziehung handelt oder aber um rechtswidrige sexuelle Belästigung ist massgebend, ob die betroffene Person das Verhalten als unerwünscht empfindet. Im Fall von sexueller Belästigung ist die Annäherung einseitig, unerwünscht, oft erniedrigend oder provokativ und



Rechtliche Pflichten des Arbeitgebers

Arbeitgeber haben verschiedene Schutzpflichten gegenüber ihren Mitarbeitern.

Dazu gehört vor allem die gesetzliche Fürsorgepflicht gemäss Art. 328 OR, wonach Arbeitgeber gehalten sind, «die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen». Ferner muss der Arbeitgeber «insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen» (Art. 328 Abs. 1 OR).

Die hier relevanten Kerninhalte der Fürsorgepflicht sind also

- (i) der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers,
- (ii) der Gesundheitsschutz, das heisst die Pflicht, den Arbeitnehmer vor Schäden an der physischen oder psychischen Gesundheit zu schützen, und
- (iii) der Schutz vor sexueller Belästigung.

Der Arbeitgeber hat alles zu unterlassen, was die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers verletzen könnte. Aus der Fürsorgepflicht ergibt sich zudem, dass Arbeitgeber geeignete Massnahmen ergreifen müssen, um Persönlichkeitsverletzungen von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Geschäftspartnern entgegenzuwirken.

Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen des Arbeitgebers Schadensersatz und Genugtuung

Im Fall einer Verletzung der Fürsorgepflicht wird der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig. Der erlittene Schaden kann sich beispielsweise zusammensetzen aus den Heilungskosten, sofern diese nicht durch eine Versicherung gedeckt sind oder diese auf den

verletzt die persönlichen Grenzen des anderen.

Unter den Begriff der sexuellen Belästigung fallen klarerweise Drohungen, das Versprechen von Vorteilen oder das Auferlegen von Zwang zur Erlangung eines Entgegenkommens sexueller Art. Gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts qualifizieren aber auch sexistische Sprüche oder unangemessene Witze, die zu einem feindlichen Arbeitsumfeld beitragen, als sexuelle Belästigung (z.B. BGer 4A_18/2018 vom 21. November 2018; BGE 126 III 395 Erw. 7b/bb). Weitere Beispiele sind das anzügliche Anstarren sowie unangemessene oder ungewollte Körperkontakte (BGer 4D_88/2009 vom 18. August 2008, 4A_63/2009 vom 23. März 2009). Ferner kann der Konsum von Pornografie am Arbeitsplatz eine sexuelle Belästigung begründen.

Relevanz

Das aktive Management von Konflikten und namentlich von Situationen wie Mobbing und sexuelle Belästigung ist nicht nur aufgrund der rechtlichen Pflichten eines Arbeitgebers

geboten (vgl. dazu unten). Vielmehr ist es auch aus ökonomischer Sicht angebracht, denn es lassen sich beträchtliche Einsparpotenziale bei den Personalkosten realisieren, wenn die Arbeitsatmosphäre wertschätzend und konstruktiv ist. Die Einsparpotenziale sind am oben abgebildeten «Eisbergmodell der Konfliktkostenquellen» abzulesen (Konfliktmanagement in der deutschen Wirtschaft – Entwicklungen eines Jahrzehnts, Price Waterhouse Coopers AG, Sept. 2016).

Zusammengefasst bewirkt die Förderung einer konstruktiven Unternehmenskultur aus ökonomischer Sicht eine gesteigerte Mitarbeitermotivation mit entsprechenden positiven Auswirkungen auf die Produktivität, die Absenzen am Arbeitsplatz sowie die Mitarbeiterfluktuation. Rein finanziell reduzieren sich die Beraterkosten, die für die Beseitigung betrieblicher Ineffizienzen aufgewendet werden, sowie die Rechtskosten zur Abwehr von Arbeitnehmerstreitigkeiten. Aktives Konfliktmanagement führt nicht zuletzt zu einem angeseheneren Employer Branding mit entsprechenden Rekrutierungsvorteilen.

Arbeitgeber Regress nimmt. Ferner kann eine Ersatzpflicht für entgangenes Einkommen entstehen, sofern das berufliche Fortkommen infolge der erlittenen Persönlichkeitsverletzungen am Arbeitsplatz erschwert oder gar verunmöglicht wird. Im Falle von Persönlichkeitsverletzungen besteht ferner ein Anspruch auf Genugtuung für das erlittene Unrecht.

Ein illustratives Beispiel findet sich im Urteil 4C.343/2003 vom 13. Oktober 2004, wo ein Arbeitgeber in einem sogenannten Stresshaftungsfall zum Ersatz des Karriereschadens verurteilt wurde und der Arbeitnehmerin eine Entschädigung von CHF 273000.– zahlen musste. Eine Kaderangestellte mit einem sehr guten Leistungsausweis wurde nach ihrer Beförderung von ihrem neuen Vorgesetzten gemobbt und schliesslich in die Isolation gedrängt. Die Arbeitgeberin griff nicht ein, um die Situation zu verbessern, weshalb sie schadenersatzpflichtig wurde, nachdem die Arbeitnehmerin in eine Angstdepression verfiel und schliesslich zu 100% invalid gemeldet wurde. Mit einem ähnlichen Fall befasste sich das Bundesgericht jüngst im Urteil 4A_96/2020 vom 24. Februar 2020, wo die geschädigte Klägerin eine symbolische Genugtuung von CHF 1.– forderte und eine Entschädigung für entgangene Lohnzahlungen in Höhe von CHF 2,1 Millionen. Der Fall ist noch nicht abgeschlossen.

Kündigungsbeschränkungen

Kündigungen, die der Arbeitgeber in Situationen von Arbeitsplatz-

konflikten, Mobbing oder sexueller Belästigung ausspricht, können missbräuchlich sein und eine entsprechende Pönale von bis zu sechs Monatssalären nach sich ziehen (Art. 336a Abs. 2 OR).

Der Missbrauch kann sich einerseits daraus ergeben, dass der Arbeitgeber keine angemessenen Massnahmen im Rahmen seiner Fürsorgepflicht zur Entschärfung der Konflikt- oder Mobbing-Situation ergriffen hat (vgl. dazu unten). Andererseits kann es missbräuchlich sein, wenn einem Mobbing-Opfer wegen einer Leistungseinbusse gekündigt wird, wenn diese Folge des Mobbings ist.

Im Falle von sexueller Belästigung ist zudem das Gleichstellungsgesetz einschlägig, weil sexuelle Belästigungen regelmässig diskriminierend sind. Soweit eine entsprechende Beschwerde von einer betroffenen Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer erhoben wurde, besteht während des innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens sowie während sechs Monaten danach ein Kündigungsschutz, dessen Missachtung die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zur Wiederanstellung oder alternativ zu einer Pönalzahlung von bis zu sechs Monatssalären berechtigt (Art. 10 GlG). Hinzuweisen ist zudem auf eine Besonderheit des Gleichstellungsgesetzes, dass nämlich der Arbeitgeber die Beweislast trägt.

Anordnungen von Behörden

Rechtliche Konsequenzen können sich auch aus dem Arbeitsgesetz

ergeben, namentlich im Bereich des Gesundheitsschutzes gemäss Art. 6 des Arbeitsgesetzes, dessen Vollzug vor allem den Arbeitsmarktbehörden obliegt.

Erwähnenswert ist, dass das Bundesgericht im Urteil 2C_462/2011 die Kompetenz der Arbeitsmarktbehörden bejaht hat, eine Arbeitgeberin zu verpflichten, im Interesse des Gesundheitsschutzes eine unabhängige Vertrauensperson zur Vermeidung von internen Konflikten zu bezeichnen.

Zumutbare Massnahmen im Fall von Mobbing oder sexueller Belästigung

Um die negativen Folgen von Konflikten am Arbeitsplatz zu vermeiden, sind Arbeitgeber gehalten, einzugreifen und angemessene Massnahmen zur Entschärfung der Situation zu ergreifen (Art. 328 Abs. 2 OR).

Aus der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ergibt sich eine Bandbreite an möglichen Massnahmen, die einzelfallbezogen zum Einsatz kommen können. Diese sind in der Tabelle unten grob zusammengefasst.

Im Falle von Mobbing oder sexueller Belästigung wird häufig die Anordnung disziplinarischer Massnahmen gegenüber dem Verantwortlichen geboten sein (vgl. Urteil 4A_96/2020 vom 24. Februar 2020).

Die von Arbeitgebern geforderten Bemühungen sind auf das Zumutbare begrenzt. Wenn feststeht, dass Massnahmen nicht zum gewünschten Erfolg führen, steht es dem Arbeitgeber frei, Kündigungen auszusprechen. Sogenannte Alibi-Massnahmen sind wenig zielführend und nicht erforderlich.

AUTORIN



Monika McQuillen,
lic. iur., LL.M., Fachanwältin
Arbeitsrecht SAV.

Sachverhaltsklärung	Disziplinar-massnahmen	Weitere Konfliktlösungs-massnahmen
Befragung	Verwarnung	Gespräche
Aussprachen	Zielvereinbarung	Coaching
Teamsitzung	Versetzung	Mediation
Interne Untersuchung	Kündigung	Umorganisation
Überwachung		Interne Vertrauensperson
		Anweisungen zur internen Kommunikation

MIT (K)EINEM BEIN IN DER UNGETREUEN GESCHÄFTSBESORGUNG – WAS DAS «DEALING AT ARM'S LENGTH»-PRINZIP BEDEUTET

Eine Strafverfolgung wegen ungetreuer Geschäftsbesorgung kann Geschäftsführer von kleinen und mittleren Unternehmen sowie auch von Einpersonen-AGs treffen. Sie sind gut beraten, dem Straftatbestand der ungetreuen Geschäftsbesorgung unter dem Blickwinkel des «dealing at arm's length»-Prinzips Beachtung zu schenken. Es stellt sich die Frage, bei welchem Geschäftsverhalten ein umsichtiger Unternehmer gegen dieses Prinzip verstossen und sich einer ungetreuen Geschäftsbesorgung strafbar machen könnte.

■ Von Patrick Voser

Das Prinzip des «dealing at arm's length»

Das Prinzip des «dealing at arm's length» oder auch des Drittmannstests bzw. Fremdvergleichsgrundsatzes kennt man vor allem aus dem Steuerrecht oder aus dem Konzernrecht.

WICHTIGER HINWEIS



Der Grundsatz des «dealing at arm's length» besagt, dass Leistung und Gegenleistung in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen müssen und keine der Parteien eine krasse Bevorzugung erfahren darf.

Geschäfte sollen mit nahestehenden Personen zu Konditionen durchgeführt werden, wie sie auch im Umgang mit völlig unabhängigen Drittpersonen bzw. zu normalen Marktbedingungen gelten.¹ Das Prinzip kommt insbesondere in Situationen zum Zug, in denen ein Unternehmer aufgrund der Nähe zum Geschäftspartner oder zur betriebsnahen Gesellschaft dazu geneigt ist, sein Gegenüber anders zu behandeln als einen unabhängigen Dritten. Je nach Konstellation kann ein Verstoss gegen

dieses Prinzip strafrechtliche Auswirkungen haben und den Straftatbestand der ungetreuen Geschäftsbesorgung gemäss Art. 158 StGB erfüllen.

Die ungetreue Geschäftsbesorgung

Beim Straftatbestand der ungetreuen Geschäftsbesorgung will der Gesetzgeber das fremde private oder öffentliche Vermögen, welches durch einen Vertrauensmissbrauch angegriffen wird, unter Schutz stellen.

Eine ungetreue Geschäftsbesorgung begeht also nur, wer als Geschäftsführer einem Berechtigten (z.B. einem Unternehmen) gegenüber zu besonderer Treue verpflichtet ist und diese Pflicht verletzt.²

Das Vorliegen einer ungetreuen Geschäftsbesorgung gemäss Art. 158 Ziff. 1 StGB verlangt folgende vier Voraussetzungen:

1. Der Täter ist Geschäftsführer,
2. die Verletzung einer damit zusammenhängenden Pflicht,
3. die Verursachung eines Vermögensschadens und
4. Vorsatz.

Wer kann sich strafbar machen?

Möglicher Täter ist der sogenannte **Geschäftsführer** oder Vermögensverwalter. Die Juristen verstehen darunter in diesem Zusammenhang beispielsweise die **Organe** von Handelsgesellschaften (z.B. Verwaltungsräte), Filialleiter, Bauführer, Stiftungsräte oder auch Gemeindepräsidenten. Massgeblich sind dabei nicht nur die rechtlichen, sondern auch die tatsächlichen Umstände, d.h., erfasst sind insbesondere auch sogenannte **faktische Organe**. Demnach kann einerseits der tatsächliche Geschäftsführer sowie andererseits auch ein von ihm allenfalls vorgeschobener **Strohmann** erfasst werden.³

Pflichtverletzung

Die strafbare Handlung liegt darin, dass der Geschäftsführer durch aktives Tun oder Unterlassen gerade die **Treuepflichten verletzt**, die ihn generell als Geschäftsführer und insbesondere hinsichtlich des fraglichen Geschäfts treffen.⁴

Wann ein Geschäftsführer seine Treuepflichten verletzt, kann nicht allgemein gesagt werden. Jeder Geschäftsführer

1 Brand, Patric Alessandro: Aspekte der Fremdfinanzierung im Schweizer Aktienrechtskonzern, in: Jusletter, 22. August 2011, Rz. 65.

2 BSK StGB – Niggli, Art. 158 N 9 und 12 a. E.

3 BSK StGB – Niggli, Art. 158 N 22.

4 BSK StGB – Niggli, Art. 158 N 124; Trechsel/Cramer, Art. 158 N 10.



rer muss bei seinen Entscheidungen gewisse unternehmerische Risiken eingehen, welche durchaus auch schädigende Konsequenzen haben und zu einem Verlustgeschäft führen können. Würde bereits dieses Verhalten eine Strafbarkeit nach sich ziehen, hätte wohl niemand mehr den Mut, einer unternehmerischen Tätigkeit nachzugehen.

RECHTSTIPP



Im Sinne einer Grundregel kann festgehalten werden, dass eine Geschäftsführung dann pflichtwidrig wird, wenn Risiken eingegangen werden, die nicht mehr im Rahmen einer ordnungsgemässen Geschäftsführung liegen und die ein sorgfältiger Geschäftsführer in derselben Situation niemals eingehen würde.⁵

Vermögensschaden und Kausalzusammenhang

Durch die Verletzung der Treuepflicht muss ein Schaden im Vermögen eines anderen eingetreten sein. Ein Schaden im rechtlichen Sinne kann eine Verminderung des Vermögens (der Aktiven) oder eine Vermehrung der Passiven (z.B. durch die grundlose Übernahme von Schulden) darstellen. Unter Umständen kann auch die unterbliebene

Vermögensvermehrung bei konkreten Gewinnaussichten als Schaden verstanden werden.⁶ Zwischen Verletzung der Treuepflicht und Vermögensschaden muss ein sogenannter **Kausalzusammenhang** bestehen.

Vorsatz

Letztlich kann nach Art. 158 StGB nur bestraft werden, wer **vorsätzlich** handelt, d.h. in Kenntnis seiner Position bewusst und willentlich seine Pflichten als Geschäftsführer missachtet. Hierfür genügt bereits, wenn mit der Möglichkeit gerechnet wird, einen Schaden zu verursachen, und diese Möglichkeit auch in Kauf genommen wird.⁷ Handelt der Täter in Bereicherungsabsicht, so sieht das Gesetz eine höhere Strafe vor.

Vorsicht bei der Einpersonen-AG

Der mit dem Alleinaktionär identische Verwaltungsrat und Geschäftsführer der **Einpersonen-AG** hat diejenigen Pflichten zu beachten, die das Aktienrecht der Verwaltung und der Geschäftsführung der AG auferlegt. Die Einpersonen-AG ist wie jede andere AG eine selbstständige juristische Person und hat als solche alle Rechte und Pflichten, die nicht die natürlichen

Eigenschaften des Menschen wie das Geschlecht, das Alter oder die Verwandtschaft zur notwendigen Voraussetzung haben. Es ist folglich daran zu erinnern, dass in rechtlicher Hinsicht das Gesellschaftsvermögen für den Geschäftsführer und Alleinaktionär grundsätzlich als «fremd» zu betrachten ist.⁸

Da grundsätzlich nur das Vermögen der AG gegenüber Dritten haftet, enthält das Aktienrecht eine ganze Reihe von Bestimmungen, die den Schutz dieses «fremden» Gesellschaftsvermögens bezwecken. Das Gesellschaftsvermögen muss deshalb gerade auch im Interesse Dritter (z.B. Arbeitnehmer, Gläubiger der AG) in einem gewissen Umfang erhalten bleiben.⁹

Damit ist auch gesagt, dass der geschäftsführende Alleinaktionär Täter einer ungetreuen Geschäftsbesorgung sein kann, wenn er leichtfertig Vermögensdispositionen «in seiner AG» vornimmt. Dies auch dann, wenn er als Alleinaktionär in diese Vermögensdisposition einwilligt.¹⁰

Nach der – von der juristischen Literatur teilweise kritisierten – bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist eine Vermögensdisposition zulasten der eigenen Einpersonen-AG dann pflichtwidrig, wenn sie das Reinvermögen der AG (Aktiven minus Passiven) im Umfang des Aktienkapitals und der gebundenen Reserven antastet und eine (verdeckte) Gewinnausschüttung darstellt.¹¹

Bei einer **verdeckten Gewinnausschüttung** erbringt die Gesellschaft Leistungen, ohne dafür eine (angemessene) Gegenleistung zu erhalten. Wirtschaftlich betrachtet werden auf diese Weise Mittel der Gesellschaft an die Aktionäre (oder ihnen nahestehende Personen) übertragen.¹²

8 BGE 117 IV 259, E. 3b).

9 BGE 117 IV 259, E. 5a); 141 IV 104, E. 3.

10 BGE 141 IV 104 E. 3.

11 BGE 117 IV 259, E. 5b); 141 IV 104, E. 3.

12 Forstmoser, Peter; Meyer-Hayoz, Arthur; Nobel, Peter: Schweizerisches Aktienrecht, § 40 N 89.

5 BGer 6B_825/2010 E. 5.3.

6 OFK StGB/JStG – Donatsch, StGB 158 N 6 mit Hinweis auf BGE 129 IV 124 f.

7 OFK StGB/JStG – Donatsch, StGB 158 N 9.

PRAXISBEISPIEL



Beispiele für verdeckte Gewinnausschüttungen sind übersetzte Gehälter, Vergütung fiktiver Spesen, Darlehen der Gesellschaft an Aktionäre ohne ernst gemeinte Verpflichtung zur Rückzahlung oder zu unüblich günstigen Bedingungen oder umgekehrt hochverzinsliche Darlehen von Aktionären an ihre Gesellschaft, die Veräusserung von Vermögenswerten an Gesellschafter unter dem Marktpreis usw.¹³ Diese Leistungen folgen gerade nicht dem «dealing at arm's length»-Prinzip.

Auch diejenigen Unternehmer, die bei mehreren in der gleichen Branche tätigen Firmen über eine Einzelzeichnungsberechtigung verfügen und je nach Liquidität Rechnungen der einen Firma mit Mitteln der anderen bezahlen, sollten Vorsicht walten lassen. Es wird oft ausser Acht gelassen, dass es sich dabei um verschiedene Rechtseinheiten handelt und letztlich nicht mehr nachvollziehbar ist, ob die entsprechende Gegenleistung auch der eigentlich bezahlenden Unternehmung zugutekommt. Ein Verschieben von Vermögenswerten von der einen Gesellschaft zu einer anderen ohne Rechtsgrund oder entsprechende Gegenleistung ist strafbar.

¹³ Forstmoser, Peter; Meyer-Hayoz, Arthur; Nobel Peter: Schweizerisches Aktienrecht, § 40 N 90.

Weitere Praxisbeispiele

Folgende Beispiele aus der Rechtsprechung zeigen, welche Verhaltensweisen gegen das «dealing at arm's length»-Prinzip verstossen und damit auch als pflichtwidriges Verhalten im Sinne von Art. 158 StGB zu qualifizieren sind:

- geschäftsmässig unbegründeter Aufwand (z.B. Leasing von drei Luxusfahrzeugen für sich selbst, die Ehefrau sowie einen Dritten) bei finanziell angespannter Situation der AG
- Übernahme von Arbeiten für einen Kunden auf eigene Rechnung als Schwarzarbeit, statt sie im Rahmen der Anstellung auszuführen
- Gewährung eines Darlehens, ohne hierfür eine adäquate Gegenleistung (z.B. einen angemessenen Zins) zu erhalten und ohne die Bonität des Darlehensnehmers näher zu überprüfen oder Sicherheiten zu verlangen
- Einsatz von Angestellten eines Unternehmens in erheblichem Umfang für betriebsfremde, eigene Geschäfte
- Übergabe von Vermögensgegenständen der Gesellschaft (z.B. Betriebsfahrzeuge) an Dritte ohne Gegenleistung
- Vergabe von Arbeit an einen anderen Unternehmer, der sie zu einem höheren Preis als andere offeriert hat, sofern nicht sachliche Gründe dafür gegeben sind

Diesen Beispielen ist gemeinsam, dass sich der jeweilige Geschäftsführer eine Verhaltensweise zu eigen macht, die er gegenüber einer unabhängigen Drittpartei nicht an den Tag legen würde.

Fazit

Der Straftatbestand der ungetreuen Geschäftsbesorgung erfordert als zentrales Element eine Verletzung von (zivilrechtlichen) Pflichten durch einen Geschäftsführer. Zur Verhinderung einer potenziell strafbaren Pflichtverletzung kann dem vorsichtigen Geschäftsführer das «dealing at arm's length»-Prinzip als Leitlinie dienen.

Dabei muss er sich fragen: Wäre eine fragliche Leistung in dieser Form auch einem unabhängigen Dritten gegenüber erbracht worden? Und bin ich dabei keine unüblichen Geschäftsrisiken eingegangen? Kann er diese Fragen bejahen, muss er in aller Regel auch nicht mit einer strafrechtlichen Verurteilung rechnen.

AUTOR



Patrick Voser ??????????

ZfU – Zentrum für Unternehmungsführung AG

Zürcherstrasse 59 – Postfach – CH-8800 Thalwil – Telefon +41 44 722 85 85 – info@zfu.ch – zfu.ch



Was kommt, was wird und was sich ändert? Es ist unsicher! Sicher ist: Wir brauchen sinnvolle Konzepte für den Zukunftserfolg!

Weitere Information zum Angebot finden Sie unter: www.zfu.ch

Gerne senden wir Ihnen per Mail oder Post unseren neuen Seminar-Katalog zu: info@zfu.ch oder 044 722 85 85

Auszug aus dem aktuellen Seminar-Angebot

Prof. Dr. Peter Warschawski: Überwinden eigener Grenzen 15.11.2020
zfu.ch/go/weg | CHF 4490.– | Hotel Basel, Basel

Führen im Grenzbereich 27.10.2020
zfu.ch/go/fib | CHF 1490.– | Hotel Belvoir, Rüschlikon

High Performance Organisation 21.-22.10.2020
zfu.ch/go/hpo | CHF 2980.– | Hotel Panorama Resort, Feusisberg

Das Anti-Jammer Seminar 22.10.2020
zfu.ch/go/aja | CHF 1490.– | Hotel Belvoir, Rüschlikon

Achtsamkeit: Wege zu mehr Gelassenheit und Stress-Resistenz 27.10.2020
zfu.ch/go/sbw | CHF 2980.– | Hotel Panorama Resort, Feusisberg

Müsste das nicht
"Voreinstellungen" heissen?

WEBSITE-COMPLIANCE – IST IHRE WEBSITE À JOUR?

Die juristischen Anforderungen an Online-Auftritte sind hoch, der Handlungsbedarf gegeben. Wer auch den EU-Raum adressiert, muss zusätzliche Vorkehrungen treffen, um die Voraussetzungen der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) zu erfüllen.

■ Von Carmen de la Cruz

Welche Anforderungen hat eine Website aus juristischer Sicht zu erfüllen?

Eine Webseite hat aus juristischer Sicht eine Vielzahl an Anforderungen zu erfüllen. In absehbarer Zeit sollte das revidierte Datenschutzgesetz (DSG) in Kraft treten, was Veränderungen mit sich bringen wird. Zudem kamen seit dem Inkrafttreten DSGVO im Jahr 2018 für viele Website-Betreiber neue Pflichten dazu. Vorliegend wird auf den Inhalt einer Datenschutzerklärung, die Cookies, die Social Plug-ins, die geteilte Verantwortlichkeit als Joint Controller, die Rechte am Bild sowie das Impressum eingegangen – die wichtigsten generellen Pflichten von Webseiten-Betreibern.

Datenschutzerklärung

Eine Datenschutzerklärung (DSE), in welcher – nebst anderen Tätigkeiten – ersichtlich ist, welche Verarbeitung von Personendaten erfolgt, ist für jede Website Pflicht. Der Inhalt der DSE bestimmt sich massgeblich nach Art. 12 und 13 DSGVO, welcher die Informationspflicht des Verantwortlichen regelt. Damit der rechtliche Gehalt der DSE sichergestellt ist, muss in einer klaren und verständlichen Weise konkret auf die jeweilige Datenerfassung bzw. Datenverarbeitung hingewiesen werden (siehe Tabelle).

Bei dieser Aufzählung handelt es sich um den vorgeschriebenen Inhalt gemäss der DSGVO. Das DSG setzt einen weniger ausführlichen Mindestinhalt voraus, jedoch ist es empfehlenswert, sich an die Richtlinien der DSGVO zu halten.

Rechtmässige Verarbeitung personenbezogener Daten

Gemäss dem Rechtmässigkeitsprinzip darf eine Bearbeitung von Personendaten, wie sie meist auf Websites vorgenommen wird, nur rechtmässig erfolgen. Aus diesem Grund wird ein Rechtfertigungsgrund benötigt. Dieser kann entweder auf der Grundlage einer Einwilligung der betroffenen Person, der Vertragserfüllung, eines überwiegenden öffentlichen oder privaten Interesses oder eines Gesetzes abgeleitet werden.

Unterscheidung der Cookies

Bei Cookies handelt es sich um kleine Dateien, die der Browser automatisch aufgrund der **Vorausstellungen** erstellt und die auf einem Endgerät (Laptop, Tablet, Smartphone etc.) gesichert werden, wenn die Website besucht wird. Cookies speichern personenbezogene Daten wie IP-Adresse oder Zeitpunkt, zu welchem auf eine Webseite oder eine Unterseite zugegriffen wird. Dabei ist zwischen technisch notwendigen und technisch nicht notwendigen Cookies zu unter-

Inhalt der Datenschutzerklärung – Art. 13 DSGVO

- Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen (eventuell noch von seinem Vertreter)
- Kontaktdaten eines allfälligen Datenschutzbeauftragten
- Kontaktdaten eines allfälligen EU-Datenschutz-Vertreters
- Zweck der Datenverarbeitung
- Rechtsgrundlagen für die Datenbearbeitung
- Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten
- Speicherdauer der Personendaten (oder zumindest die Richtlinien zur Festlegung dieser Dauer)
- Information über allfällige automatisierte Entscheidungsfindung einschliesslich Profiling
- Information, ob die betroffene Person verpflichtet ist, die personenbezogenen Daten bereitzustellen, und welche möglichen Folgen die Nichtbereitstellung hätte
- allfällige Absicht des Verantwortlichen, die personenbezogenen Daten an ein Drittland oder eine internationale Organisation zu übermitteln, und Erklärung, wie dort für einen angemessenen Schutz gesorgt wird
- Information zum Recht auf Auskunft
- Information zum Recht auf Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Datenverarbeitung
- Information zum Widerspruchsrecht gegen die Weiterverarbeitung der Daten
- Information zum Recht auf die Datenübertragbarkeit
- Information zum Recht auf Widerruf der getätigten Einwilligung
- Information über Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde
- Information, ob die Bereitstellung der personenbezogenen Daten gesetzlich oder vertraglich vorgeschrieben oder für einen Vertragsabschluss erforderlich ist

scheiden (vgl. Art. 13 Abs. 1 DSGVO bzw. Art. 6 Abs. 1 Bst. f DSGVO).

Werden technisch nicht notwendige Cookies oder Social Plug-ins verwendet, muss die ausdrückliche Einwilligung durch einen Klick (z.B. Akzeptieren, Einverstanden) erfolgen. Erst dann dürfen die Cookies gesetzt werden und darf die Übermittlung von Daten an Dritte durch Plug-ins erfolgen. Zudem muss dem Nutzer eine Möglichkeit zur Verfügung gestellt werden, die Einwilligung abzulehnen sowie diese jederzeit zu widerrufen. Dies kann beispielsweise durch einen Button oder eine Checkbox im Cookie-Banner, in der Datenschutzerklärung oder im Footer erfolgen.

Verwendung von Cookies

Die Verwendung von Cookies mit nutzerrelevanten Daten ist gemäss Art. 6 DSGVO grundsätzlich nur dann rechtmässig, wenn ein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Als Rechtfertigungsgründe infrage kommen konkret das Vorhandensein eines berechtigten Interesses oder die Einwilligung der betroffenen Person.



fordernis, doch muss sie nachweisbar sein, was beispielsweise mit Logfiles oder Double-opt-in sichergestellt werden kann.

Cookie-Banners & Co.

Sogenannte Cookie-Banners klären die Nutzer über die Cookies auf und holen falls nötig deren Einwilligung ein. Doch nicht alle heute im Einsatz stehenden Cookie-Banner entsprechen den Anforderungen der geltenden Gesetze.

Cookie- oder Datenschutzerklärung müssen Nutzer über die genaue Verarbeitung aufgeklärt werden. Der Nutzer hat via Cookie-Banner damit Zugang zu weiteren Erklärungen, welche Cookies verwendet werden. Gleichzeitig kann er der Verwendung von Cookies zustimmen oder diese ablehnen.

WICHTIGER HINWEIS



Ein berechtigtes Interesse für einen Website-Betreiber kann dann vorliegen, wenn die Verwendung von Cookies für die angebotenen Services oder aus Sicherheitsgründen notwendig ist.

Eine Einwilligung gemäss Art. 7 DSGVO muss unmissverständlich und ausdrücklich in Bezug auf die bekannt gegebenen Zwecke der Datenbearbeitung gegeben werden, damit sie gültig ist. Zudem muss sie stets freiwillig und für einen konkreten Fall abgegeben werden, was impliziert, dass sie nicht mit anderen Verarbeitungstätigkeiten gekoppelt werden darf.

Die Möglichkeit eines Widerrufs muss zur Verfügung stehen. Standardmässige Einwilligungen in AGB-Klauseln oder ein Opt-out genügen nicht. Zwar unterliegt die Einwilligung keinem Former-

GERICHTSENTSCHEID



So wurde im Entscheid des EuGH in der Rechtssache C 673/17 vom 1. Oktober 2019 festgestellt, dass keine wirksame Einwilligung vorliegt, wenn die Speicherung von Informationen oder der Zugriff auf Informationen mittels Cookies durch ein voreingestelltes Ankreuzkästchen erlaubt wird. Will der Nutzer der Verwendung von Cookies nicht zustimmen, so ist der Anbieter gezwungen, die Voreinstellung zu ändern und die Haken in den vorgegebenen Kästchen zur Zustimmung wieder zu löschen. Dies ist – so der EuGH – nicht zulässig.

Bei jeder ersten Verwendung von Cookies und somit der Erhebung von Personendaten der Nutzer durch eine

GERICHTSENTSCHEID



Auch der EuGH bestätigt in seinem Urteil in der Rechtssache C-40/17 vom 29. Juli 2019, dass der Betreiber einer Website mit Social Plug-ins eine Einwilligung im oben beschriebenen Verfahren einholen muss und ihn eine Informationspflicht über die Verarbeitung der personenbezogenen Daten trifft.

Privacy Shield

Der Datenaustausch mit Drittstaaten, die kein adäquates Datenschutzniveau aufweisen, ist für in- und ausländische Sachverhalte sehr wichtig. Der EuGH hat im Juli im Urteil Schrems II in der Rechtssache C-311/18 vom 16. Juli 2020 den sogenannten Privacy Shield zwischen den USA und Deutschland für ungültig erklärt. Damit müssen zwischen Vertragsparteien entweder vertragliche Grundlagen für den Datenschutz abgeschlossen oder aber Standardvertragsklauseln zu einem

wesentlichen Vertragsbestandteil erklärt werden.

Das heisst konkret, dass Webseiten, welche ihre Datenübermittlung nur auf das Privacy Shield stützten, nun eine unzureichende Rechtsgrundlage für eine derartige Verarbeitung aufweisen, zumal auch der schweizerische Datenschutzbeauftragte wohl den CH-Privacy Shield aufgeben wird. Es gilt, als Website-Provider Exporte von Personendaten aus der Schweiz (oder Europa) in unsichere Drittstaaten zu identifizieren und zu dokumentieren, ob man sich bei dieser Datenübermittlung auf das Privacy Shield beruft oder sich einer anderen rechtlichen Grundlage bedient.

Geteilte Verantwortlichkeit als Joint Controller

Auch ein Betreiber einer sogenannten Fanpage auf einer Social-Media-Plattform trägt eine gewisse Verantwortlichkeit für die Datenverarbeitung, und zwar als sogenannter Joint Controller, da der «Hauptverantwortliche» der Betreiber der entsprechenden Social-Me-

dia-Plattform ist. In einem sogenannten Joint Controller Agreement muss schliesslich in transparenter Weise geregelt werden, wer welche Verpflichtungen gemäss DSGVO zu erfüllen hat. Das Wesentliche der Vereinbarung ist sodann auch den betroffenen Personen zur Verfügung zu stellen (vgl. Art 35 DSGVO).

Recht am Bild – URG

Auch beim Verwenden von fremden Bildern für die Webseite sollte man vorsichtig sein. Seit der Revision des Urheberrechtsgesetzes (URG) im April 2020 ist nun jedes Bild urheberrechtlich geschützt. Dafür bedarf es nicht mehr wie früher eines individuellen Charakters des Bildes. Deshalb ist es wichtig, dass man beim Verwenden von fremden Bildern auf der eigenen Webseite die Zustimmung des Bildeigentümers einholt und ihm je nachdem eine sogenannte Nutzungsgebühr bezahlt.

Impressum

Zwar gilt in der Schweiz keine allgemeine Impressumspflicht, doch dieje-

nigen Website-Provider, die dem UWG unterstehen (beispielsweise Anbieter von Produkten oder Dienstleistungen), fallen unter die Impressumspflicht von Art. 3 Abs. 1 lit. s UWG.

Zudem empfiehlt es sich generell, ein Impressum aufzuführen, da dies die Seriosität und das Vertrauen der Nutzer steigert. Nur wenn klar ist, wer sich für eine Website verantwortlich zeichnet, können Transparenz und Vertrauen gebildet werden, und es kann auch den juristischen Anforderungen nachgekommen werden. Die Mindestangaben, welche im Impressum vorzufinden sein müssen, sind Vorname/Name bzw. vollständige Firma, die dazugehörige Postadresse, eine E-Mail-Adresse und optional eine Telefonnummer.

AUTORIN



Carmen de la Cruz Böhringer, spezialisiert in IT-Recht, ist Rechtsanwältin und dipl. Wirtschaftsinformatikerin, de la cruz beranek Rechtsanwälte AG, www.delacruzberanek.com.

DIGITALE KRONZEUGENREGELUNG: E-MARKER

Die schweizerische Wettbewerbskommission (WEKO) hat mit dem neuen E-Marker eine digitale Möglichkeit zur Selbstanzeige geschaffen. Dadurch ist es für Unternehmen einfacher, einen sogenannten Marker im Zusammenhang mit der Kronzeugenregelung einzureichen. Was es mit dieser Neuerung auf sich hat und was Unternehmer berücksichtigen sollten, wird nachfolgend aufgezeigt.

■ Von Dr. iur. Fabio Babey, EMBA (HSG)

Kronzeugenregelung: Um was geht es?

Kartellrecht: hohe Sanktionen

Bei einem kartellrechtlichen Verstoß drohen einem Unternehmen hohe Sanktionen. Das Kartellgesetz sieht für Unternehmen eine maximale Sanktion von bis zu 10% des Umsatzes der letzten drei Ge-

schäftsjahre vor. Daneben drohen Unternehmen Schadenersatzklagen sowie Reputationsschäden.

Kronzeugenregelung: Aufdeckung von Kartellen

Die Aufdeckung von Kartellrechtsverstößen, namentlich Kartelle, stellt Wettbewerbsbehörden welt-

weit vor grosse Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund verfügen die meisten Kartellgesetze, so auch die Schweiz, über eine sogenannte Kronzeugenregelung. Es handelt sich dabei um die Möglichkeit für Kartellisten, das fehlbare Verhalten der WEKO selbst anzuzeigen und im Gegenzug von einem grosszügigen

(unter Umständen vollkommenen) Strafnachlass zu profitieren.

Sanktionsreduktion: je schneller, desto besser

Die Kronzeugenregelung ist in der Schweiz so ausgestaltet, dass nur das erste meldende Unternehmen von einem vollständigen Straferlass profitieren kann. Sämtliche Unternehmen, die die Selbstanzeige später einreichen, erhalten je nach beigetragener Information nur noch eine Reduktion von bis zu 50%. Damit soll die Aufdeckung von Kartellen gefördert und das Vertrauen unter den Kartellisten destabilisiert werden.

Neuer E-Marker: Was ist das? Marker: Was ist das?

Beim sogenannten Marker handelt es sich um einen Kurzantrag des Unternehmens zur Beanspruchung der Kronzeugenregelung. Der Marker bringt dabei aber lediglich den Willen des Unternehmens zum Ausdruck, sich in absehbarer Zeit selbst anzuzeigen. Der Marker an sich ist somit nicht mit der Selbstanzeige vergleichbar, hat aber trotzdem eine «reservierende» Wirkung.

E-Marker: neue digitale Möglichkeit

Bisher musste der Marker per Post oder Fax bei der WEKO eingereicht werden. Der neue E-Marker ist nun eine neue Möglichkeit zur Einreichung des Markers. Um den E-Marker zu verwenden, muss auf der Homepage der WEKO das entsprechende Online-Formular ausgefüllt werden, welches dem «Formular A – Marker für Selbstanzeige» entspricht. Durch den digitalen Versand des Formulars generiert sich eine automatische E-Mail, die an die Adresse selbstanzeige@weko.admin.ch gesendet wird. Der Eingangszeitpunkt der entsprechen-



den E-Mail gilt als Zeitpunkt des Eingangs des Markers.

E-Marker: Vor- und Nachteile für Unternehmen

Für Unternehmen bietet der E-Marker eine schnelle und einfache Lösung zur Einreichung des Markers. Durch das Ausfüllen des E-Markers erklärt das Unternehmen, dass es eine Selbstanzeige gemäss Art. 49a Abs. 2 KG i.V.m. Art. 8 ff. SVKG einreichen wird. Positiv ist zu vermerken, dass damit der administrative Aufwand gesenkt wird. Nachteile sind im Bereich des Datenschutzes und der IT-Sicherheit zu verorten. Hier muss die WEKO sicherstellen, dass die äusserst sensiblen Daten eines E-Markers, welche nun digital übermittelt werden können, geschützt sind und nicht an die Öffentlichkeit gelangen.

Bedeutung für Unternehmen: Kartellrechtliche Compliance?

Compliance im Kartellrecht: Notwendigkeit

Ein modernes Compliance-Management-System beinhaltet heutzutage auch die kartellrechtliche Compliance. Unternehmen sind dazu angehalten, mit gezielten Compliance-Massnahmen die kartellrechtlichen Risiken zu reduzieren. Sollte es tatsächlich zu einem Kartellrechtsverstoss kommen, ist der Beizug ei-

nes Experten angezeigt. Dies nicht zuletzt aus dem Grund, die Vor- und Nachteile der Kronzeugenregelung abzuwägen.

Kronzeugenregelung: interessante Möglichkeit für Unternehmen

Die Kronzeugenregelung stellt eine wichtige Compliance-Massnahme für betroffene Unternehmen dar. Es gilt aber stets im Einzelfall abzuwägen, ob die Inanspruchnahme der Kronzeugenregelung für das Unternehmen die beste Lösung darstellt. Der grosse Vorteil besteht dabei in der Sanktionsreduktion. Nachteile ergeben sich bei möglichen zivilen Schadenersatzklagen sowie Reputationschäden für das Unternehmens.

Neuer E-Marker: Vereinfachung für Unternehmen

Der neue E-Marker bietet nun im Bereich Selbstanzeige eine vereinfachte Möglichkeit für Unternehmen und könnte die Hemmschwelle zu Einreichung des Markers weiter senken. Umso wichtiger ist es für Unternehmen und Compliance Officer, die kartellrechtlichen Risiken stets im Blick zu haben.

AUTOR



Dr. Fabio Babey
ist Managing Director der AGON Partners Legal AG und Stv. Leiter des Zentrums für Wettbewerbsrecht an der ZHAW.

IMPRESSUM

Verlag WEKA Business Media AG
Hermetschloostrasse 77
CH-8048 Zürich
www.weka.ch

Herausgeberin Astrid Lienhart

Redaktion Junes Babay

Publikation 10 × jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr,
Preise exkl. MWST und Versandkosten.

Layout/Satz Dimitri Gabriel

Bildrechte Autorenbilder: WEKA Business Media AG
Alle übrigen Bilder: www.istockphoto.com

Bestell-Nr. NL9135

© WEKA Business Media AG, Zürich 2020

Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Aus Platzgründen und zwecks besserer Lesbarkeit wurden meist die männlichen Formen verwendet. Die weiblichen Formen sind dabei selbstverständlich mitgemeint.