



überreicht von



## Pflichten für Hersteller und Importeure

Das neue Produktsicherheitsgesetz PsG, das am 1.7.2010 in Kraft getreten ist, bringt zahlreiche neue Pflichten für Hersteller und Importeure von **Konsumgütern**. Da diese sogenannten **Nachmarktpflichten** so umfangreich sind, hat der Gesetzgeber den Unternehmen bis am **31.12.2011** Zeit eingeräumt, die Arbeiten bis dann abzuschliessen.

Das neue PsG ist nur anwendbar, wenn keine anderen Bestimmungen mit demselben Ziel bestehen.

Es gibt über 100 sektorielle Spezialerlasse; deshalb muss jedes Unternehmen individuell prüfen, ob nicht ein branchenspezifischer Spezialerlass besteht, wie z.B. das Lebensmittelgesetz oder die Gebrauchsgegenständeverordnung.

Hersteller und Importeure, die ein Produkt für Konsumenten in Verkehr bringen, müssen neu folgende Aufgaben erledigen:

### 1. Erkennen von Gefahren:

Das Gesetz schreibt vor, dass die Unternehmen ihre Produkte aktiv beobachten, z.B. mit Stichproben. Meldungen in den Medien über ihre

Produktgattung müssen aktiv verfolgt werden. Mit einer aktiven Gefahrenprognostik sollen alle denkbaren Risiken eliminiert werden, die die Sicherheit und Gesundheit Dritter gefährden könnten.

### 2. Gefahrenabwehr vorbereiten:

Hersteller und Importeure müssen alle möglichen Vorkehrungen treffen, um allfällige Gefahren eines Produkts abwenden zu können. Dazu gehören die genaue Identifizierung des Produkts und ein sog. Rückrufmanagement. Das Rückrufmanagement umfasst ein Massnahmenplan, der in Krisensituationen Verkaufsstopps, Rücknahmen, Rückrufe usw. umfasst.

### 3. Rückverfolgbarkeit der Produkte:

Die Produkte müssen sowohl „upstream“ als auch „downstream“ rückverfolgt werden können. „Upstream“ heisst, dass nachgewiesen werden muss, woher das Produkt bezogen wurde. „Downstream“ bedeutet, dass bis zur letzten Vertriebsstufe angegeben werden kann, wohin das Produkt verkauft wurde. Dazu sind Fabrikationsnummern, Mo-

delle oder Chargenangaben nötig.

### 4. Umgang mit Reklamationen:

Beschwerden von Kunden sollen gemäss Gesetz systematisch erfasst und darauf geprüft werden, ob sie sicherheitsrelevante Fragen betreffen.

Die aufgeführten Nachmarktpflichten enden mit der Gebrauchsdauer des Produkts. An der **Haftung** für fehlerhafte Produkte ändert das aber nichts, sie verwirkt erst **10 Jahre** nach der Inverkehrbringung des Produkts.

Hat der Hersteller oder Importeur Grund zur Annahme, dass von seinem Produkt eine Gefahr ausgeht, so muss er der zuständigen Behörde Meldung machen. Dabei hat er auch über die Massnahmen zu informieren, die er zur Abwendung der Gefahren getroffen hat (z. B. Verkaufsstopp, Rückruf). Wer diese Mitteilungspflicht vorsätzlich oder fahrlässig verletzt, macht sich strafbar.

Und ergibt eine Kontrolle der Behörden, dass die Sicherheitsanforderungen

nicht eingehalten worden sind, kann u.a. das weitere **Inverkehrbringen eines Produkts verboten** werden und, sofern

erforderlich, die Bevölkerung gewarnt werden.

**Empfehlung:** Um Sanktionen zu entgehen und Haftungsrisiken zu vermeiden, empfiehlt es sich, die unternehmensinternen Abläufe einer Prüfung zu unterziehen. Dies gilt insbesondere für das Beschwerdemanagement sowie das Qualitätssicherungssystem samt Sicherstellung der Rückverfolgungspflichten. ■

## Kundenschutzklausel statt Konkurrenzverbot

Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen, werden oft mit einem Konkurrenzverbot belegt. Vielfach ist das Konkurrenzverbot so umfassend, dass es dem Mitarbeitenden praktisch seine Weiterarbeit in einer Branche verunmöglicht. Solche umfassenden Konkurrenzverbote haben vor Gericht wenig Chance auf Durchsetzung.

Einfacher anzuwenden sind sog. Kundenschutzklauseln. Damit wird dem Arbeitnehmer die nachvertragliche Konkurrenzierung als solche nicht verboten. Er darf sich also durchaus bei einem Wett-

bewerber anstellen lassen oder als Selbständigerwerbender eine konkurrenzierende Arbeit aufnehmen.

Hingegen verbietet die Kundenschutzklausel die **Abwerbung von bestehenden Kunden** während eines bestimmten Zeitraums nach Vertragsende. Häufig werden die Klauseln mit Konventionalstrafen belegt. Kunden-

schutzklauseln müssen wie Konkurrenzverbote schriftlich formuliert sein und unterliegen den gleichen Anforderungen wie die Konkurrenzverbote. ■

## Reduktion des Schadenersatzes bei Nichtbeachtung der Gebrauchsanweisung

In einem kürzlich publizierten Urteil hat das Bundesgericht entschieden, dass der Schadenersatzanspruch aus dem Produkthaftungspflichtgesetz infolge Selbstverschuldens reduziert wird, wenn ein elektrisches Gerät trotz Hinweis in der Gebrauchsanleitung nach der Benutzung nicht vom Stromnetz getrennt wird. Es werde erwartet, dass die Gebrauchsanleitung vor der ersten Anwendung **im Detail** studiert wird. Es sei vom Hersteller oder Verkäufer nicht nötig, dass banale Anweisungen besonders hervorgehoben werden müssen.

Das Bundesgericht unterstreicht mit diesem Urteil die Bedeutung der Selbstverantwortung beim Umgang mit Produkten, bzw. Geräten mit Gefahrenpotenzial. (Quelle: BGE 4A\_319/2010) ■

## Lohnsummenabstimmung wichtig

Bei vielen Unternehmen ist der Personalaufwand eine der grössten Positionen in der Erfolgsrechnung. Dabei kann eine fehlerhafte Deklaration und Abrechnung von Sozialversiche-

rungen erhebliche finanzielle Risiken bergen. Einerseits aufgrund der Wichtigkeit der Beträge und andererseits aufgrund des Umstandes, dass Arbeitgeberkontrollen/AHV-Revisionen nur ca. alle 5 Jahre stattfinden. So können sich mögliche Differenzen oder Fehler über mehrere Jahre summieren.

Als einfache aber effektive Kontrolle bietet sich die **Lohnsummenabstimmung** an. Bei der Lohnsummenabstimmung werden die Zahlen aus der Finanzbuchhaltung mit der AHV-Abrechnung und/oder bereits mit der Lohnsummenmeldung abgestimmt. Eventuelle nicht über die Lohnbuchhaltung erfasste oder falsch erfasste Auszahlungen an das Personal können so erkannt werden.

Die Revisoren, die Arbeitgeberkontrollen für die AHV durchführen, verlangen eine entsprechende Lohnsummenabstimmung. Die Lohnsummenabstimmung muss bereits vor der Arbeitgeberkontrolle vorliegen.

Empfehlenswert ist es, diese Lohnsummenabstimmung jährlich bei der Erstellung der AHV-Lohn Deklarationen durchzuführen und mit den Lohnunterlagen zu archivieren. ■

## Arbeitszeitkontrolle als Pflicht?

Beim Ausscheiden eines Mitarbeitenden bleiben in der Endabrechnung in vielen Fällen Ferien- und Überstundenguthaben übrig. Um bei allfälligen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen Klarheit zu

schaffen, sollte der Unternehmer die Arbeitszeit seiner Mitarbeitenden aus eigenem wirtschaftlichen Interesse erfassen. Dadurch hat er eine Kontrolle, ob die vereinbarten Arbeitszeiten eingehalten werden. Zudem lassen sich bei der Lohnabrechnung Ende Monat zeitraubende und unangenehme Diskussionen vermeiden.

Aufgrund des Arbeitsgesetzes muss der Arbeitgeber die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit belegen können. Als Folge des gesetzlichen Gesundheitsschutzes geht die Verordnung noch weiter.

Aus den Unterlagen müssen auch die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr hervorgehen. ■

## Taggeld- Formulierungen in den Arbeits- verträgen prüfen

Die Schadenminderungspflicht in den Krankentaggeld-Versicherungen beinhaltet oft, dass Personen, die nicht mehr in den Betrieb eingegliedert werden können, sich **innert drei Monaten** Arbeit in einem anderen Erwerbszweig suchen müssen.

Darum ist es wichtig, dass in den Arbeitsverträgen nicht steht, dass der Mitarbeitende z.B. während 720 Tagen zu 80% des AHV-Lohns versichert ist. Stattdessen sollte formuliert sein, dass die Tagsgelder **im Rahmen der gültigen Ver-**

**sicherungsbedingungen** entrichtet werden. ■

## Können Mitarbeitende zum Besuch von Weiter- bildungsveranstal- tungen verpflichtet werden?

Die Frage, ob ein Arbeitgeber seine Mitarbeitenden zu einem Weiterbildungskurs verpflichten kann, ist im Obligationenrecht nicht geregelt.

Gemäss OR 321d hat der Arbeitgeber ein **Weisungsrecht**. Aus diesem könnte man ableiten, dass er seine Mitarbeiter in Seminare schicken kann, die direkt mit der Ausübung

des Berufs zu tun haben. Dann hätte er gemäss OR Art. 327a auch die Kosten zu tragen.

Erweist sich ein Kurs als vollends unseriös oder hat er nichts mit dem Beruf zu tun, dann haben die Mitarbeiter das Recht, diese sofort **abzubrechen**. Sie können sich dabei auf OR Art. 328 berufen, nach dem der Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen hat.

## Impressum

**Punktgenau**   
erscheint monatlich

**Herausgeber**



**Museumstrasse 6  
CH-6060 Sarnen  
Fon 041 660 89 89  
Fax 041 660 87 87**

**info@imfeld-treuhand.ch  
www.imfeld-treuhand.ch**

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden. Konsultieren Sie im Zweifelsfalle eine unserer Fachpersonen.