



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** sehr umfangreich sind, hat der Gesetzgeber den Unternehmen bis zum **31.12.2011** Zeit eingeräumt, um die gesetzlichen Vorschriften umzusetzen.

Zu beachten ist, dass das neue PsG nur subsidiär zur Abwendung kommt, sofern keine anderen Bestimmungen mit derselben Zielsetzung bestehen. Derzeit existieren über 100 sektorielle Spezialerlasse, weshalb jedes Unternehmen individuell prüfen muss, ob nicht ein branchenspezifischer Spezialerlass, wie z.B. das Lebensmittelgesetz oder die Gebrauchsstandsverordnung, anzuwenden ist.

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 Unterneh-

men ihre Produkte, z.B. mit Stichproben, aktiv beobachten. 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 könnte.

2. Gefahrenabwehr vorbereiten:

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

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 Ver-

triebsstufe angegeben werden kann, wohin das Produkt verkauft wurde. Dazu sind Fabrikationsnummern, Modelle oder Chargenangaben erforderlich.

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. Dies ändert jedoch nichts an der **Haftung** für fehlerhafte Produkte. Diese erlischt erst **10 Jahre** nach deren Inverkehrbringung.

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

Ergibt eine Kontrolle der Behörden ausserdem, 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 jedoch so umfassend, dass es dem Mitarbeitenden seine Weiterarbeit in einer Branche praktisch verunmöglicht. Solche umfassenden Konkurrenzverbote haben vor Gericht wenig Chance auf Durchsetzung.

Einfacher anzuwenden sind hingegen sog. Kundenschutzklauseln. Damit wird dem

Arbeitnehmer die nachvertragliche Konkurrenzierung als solche nicht verboten. Er darf sich also durchaus bei einem Wettbewerber anstellen lassen oder als Selbständigerwerbender eine konkurrenzierende Arbeit aufnehmen.

Die Kundenschutzklausel verbietet jedoch die **Abwerbung von bestehenden Kunden** während eines bestimmten Zeitraums nach Vertragsende. Häufig werden diese Klauseln mit Konventionalstrafen belegt. Kundenschutzklauseln 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. Der Hersteller oder Verkäufer sei nicht verpflichtet, banale Anweisungen in der Gebrauchsanleitung

besonders hervorzuheben. 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 Sozialversicherungen erhebliche finanzielle Risiken bergen. Einerseits aufgrund der Wesentlichkeit 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 erheblich aufsummieren.

Als einfache aber effektive Kontrolle bieten wir unseren Kunden 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/die Mitarbeiter können so rechtzeitig erkannt werden.

Die Revisoren, die Arbeitgeberkontrollen für die AHV durchführen, verlangen zudem eine entsprechende Lohnsummenabstimmung. Hier ist zu beachten, dass die Lohnsummenabstimmung bereits vor der Arbeitgeberkontrolle vorliegen muss.

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



Arbeitszeitkontrolle als Pflicht?

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

zu besitzen, sollte der Unternehmer die Arbeitszeit seiner Mitarbeitenden aus eigenem, wirtschaftlichen Interesse erfassen. Dadurch hat er eine Kontrolle, ob die vereinbarten Arbeitszeiten auch 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 jedoch noch weiter. Aus den Unterlagen müssen auch die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr hervorgehen. ■

Taggeld-Formulierungen in den Arbeitsverträgen 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 sollte in den Arbeitsverträgen auf die Formulierung verzichtet werden, dass der Mitarbeitende z.B. während 730 Tagen zu 80% des AHV-Lohns versichert ist. Stattdessen sollte festgehalten sein, dass die

Tagesgelder **im Rahmen der gültigen Versicherungsbedingungen** entrichtet werden. ■



Können Mitarbeitende zum Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen 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 jedoch ein **Weisungsrecht**. Aus diesem könnte gefolgert werden, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter in Seminare schicken kann, die direkt mit der Berufsausübung zu tun haben. Dann hätte er gemäss OR Art. 327a auch die Kosten zu tragen.

Erweist sich ein Kurs jedoch als komplett unseriös oder hat er nichts mit der Berufsausübung zu tun, haben die Mitarbeiter das Recht, einen solchen Kurs 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

backup

erscheint monatlich

Herausgeber

Credor Holding AG

Railcenter

Säntisstr. 2

CH-9500 Wil

Telefon: 071 914 71 71

Telefax: 071 914 71 79

E-Mail: info@credor.ch

Internet: www.credor.ch

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