

## Das Family-Office in Zeiten der Transparenz

Gedanken zur Zukunft der Vermögensverwaltungsstrukturen in der Schweiz

von  
Michal  
Kobsa  
Seite 27

- **Generationenübergreifendes Wealth Management** Stiftungs-, Trust- und Gesellschaftsrecht
- **Zivilrecht** Vertragsrecht, Forderungen, Scheidungen und Erbrecht
- **Immaterialgüterrecht** Urheberrecht und Lizenzen
- **Strafrecht** Wirtschaftsstrafrecht

**HAUSER & HAUSER**

RECHTSANWÄLTE - LAWYERS

[www.hauserlaw.com](http://www.hauserlaw.com)

EINE PUBLIKATION VON SMART MEDIA

MAI 21

# FOKUS. RECHTSGUIDE

smartmedia

PREMIUM PARTNER

TRUSTED ADVISORS

WEITERE INFORMATIONEN SEITE 25

Interview

**Tanja Luginbühl**

Partnerin bei Lenz & Staehelin

Interview

**Tina Wüstemann**

Partnerin bei Bär & Karrer

**Was ist erlaubt?**

Schweizer Recht  
verständlich erklärt

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



Rückhalt in jeder Lage

**Wir helfen Ihnen nach einem Unfall**

058 252 52 52  
[kanzlei@schadenanwaelte.ch](mailto:kanzlei@schadenanwaelte.ch)  
[www.schadenanwaelte.ch](http://www.schadenanwaelte.ch)

**schadenanwaelte**

**NR. 1**  
im Haftpflichtrecht  
**BILANZ**  
2017-2018 2019-2020 2021

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

Alkistis Petropaki

# Justitia muss wieder weiblicher werden!

Kennen Sie Emilie Kempin-Spyri? Sie ist die erste Schweizerin, die sich vor knapp 150 Jahren an der juristischen Fakultät der Universität Zürich immatrikulierte. 1887 promoviert sie mit «summa cum laude» und wird zur ersten Doktorin der Rechte Europas. Toll, eine Prominente, denken Sie vielleicht. Lesen Sie bitte weiter.

Äusserst begabt, ist es Emilies grösster Wunsch, Anwältin zu werden, insbesondere deshalb, weil ihr Mann seine Stelle verliert und sie ihre Familie mit den drei Kindern ernähren will. Als Frau besitzt sie aber das sogenannte Aktivbürgerrecht (= Wahlrecht) nicht. Deshalb bleibt ihr das Anwaltspatent verweigert. Konkret kann jeder Aktivbürger (= Mann) auch ohne Ausbildung Anwalt sein, während sie allein aufgrund ihres Geschlechts als Doktorin der Rechte von dieser lukrativen Tätigkeit ausgeschlossen bleibt. Das macht für Emilie – zu Recht! – keinen Sinn. Sie kämpft. Wie eine Löwin setzt sie sich fortan für den Zugang von Frauen zur Advokatur ein.

Die Öffnung erfolgt in Zürich schliesslich 1898, schweizweit allerdings erst 1923. Selbst kann Emilie davon leider nicht mehr profitieren. Sie zerbricht am Widerstand, erkrankt und wird aufgrund angeblicher Geisteskrankheit für unmündig erklärt. 1901 verstirbt sie erst 48-jährig, einsam und verarmt in einer Anstalt in Basel. Lange Zeit gerät sie in Vergessenheit.

Was für eine traurige Geschichte, mögen Sie jetzt denken. Tatsächlich! Sie berührt. Sie macht aber auch Hoffnung. Schliesslich ist in den 150 Jahren doch einiges gegangen. Oder? Werfen wir einen Blick darauf, was sich konkret verändert hat:

- Seit 2003 ist die Mehrheit der Jurastudierenden weiblich
- Bei den unter 35-Jährigen finden sich inzwischen mehr Anwältinnen als Anwälte
- Schaut man an die Spitze, sind es auf Stufe Partnerschaft allerdings nur noch 13,6 Prozent Frauen im Schnitt (mit einer Spanne von 5,6 bis zu 30,4 Prozent vom tiefsten zum höchsten Wert)

In knapp 100 Jahren hat sich der Frauenanteil also von rund 0 auf 13,6 Prozent an der Spitze von Anwaltskanzleien erhöht. Immerhin. Geht es Ihnen zu langsam? Dann geht's Ihnen gleich wie mir. Schliesslich steht Justitia für Gerechtigkeit – und Justitia ist eine Frau. Ein interessanter Zusammenhang, denken Sie nicht? In der gesamten Menschheitsgeschichte ist Rechtsprechung weiblich konnotiert



“Flexibilität, Offenheit und Agilität sind die Ingredienzen für Geschlechterdiversität in Anwaltskanzleien.“

und mit den Insignien Waage und Füllhorn ausgestattet. Nehmen wir sie ernst: Um Recht zu sprechen, sind Ausgewogenheit und Einschluss aller Aspekte absolut zentral. Das geht umso besser, wenn Frauen und Männer gleichermaßen in Positionen mit Macht und Einfluss vertreten sind.

Was gilt es zu tun: An der Basis sieht es hervorragend aus. Die Pipeline ist mit Juristinnen und Anwältinnen gut gefüllt. Fragt sich nun, was es braucht, damit wir wirklich mehr talentierte Frauen an der Spitze sehen. In den Worten von Ruth Bader Ginsburg: «Frauen gehören in alle Posten, in denen Entscheidungen getroffen werden. Frauen dürfen nicht die Ausnahme sein.» Um das zu erreichen, braucht es weibliche Vorbilder wie Richterin Bader Ginsburg und Emilie Kempin-Spyri. Zeitgenössische finden Sie in dieser Ausgabe übrigens jede Menge. Vor allem aber braucht es ein Umdenken und Ausbrechen aus alten Denkmustern. Ambitionierte Frauen gehören nicht in die Schublade der «Rabenmütter» oder «ungeliebter Karrieristinnen», genauso wenig wie der Anwalt/Vater, der um 16 Uhr die Kanzlei verlässt, um seine Kinder zu betreuen, eine «ruhige Kugel» schiebt. Flexibilität, Offenheit und Agilität sind die Ingredienzen für den Wandel hin zu Gender Equality, der von Klientinnen und Klienten im Übrigen immer stärker gefordert wird.

Nehmen wir diese Ausgabe zum Anlass, noch bewusster ins neue Zeitalter aufzubrechen. Ein Zeitalter des gleichberechtigten Beitragens, der gleichgestellten Teilhabe und der Chancengleichheit! Alles andere macht aus wirtschaftlicher, gesellschaftlicher wie auch aus menschlicher Sicht schlicht und ergreifend keinen Sinn. – Dieser «Fokus Rechtsguide» trägt mit Artikeln und Porträts hervorragender Juristinnen dazu bei, dass Justitia wieder ein Stück weiblicher wird! Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre.

Text Alkistis Petropaki  
Geschäftsführerin Advance –  
Gender Equality in Business



## LESEN SIE MEHR.

- 04 Diversity
- 08 Sexuelle Belästigung im Netz
- 12 Interview: Tanja Luginbühl
- 13 Interview: Tina Wüstemann
- 14 Anti-Terror-Gesetz
- 16 Mietrecht
- 21 Neue Verkehrsregeln

## FOKUS RECHTSGUIDE.

PROJEKTLIEGUNG

LORRAINE ACAR

COUNTRY MANAGER

PASCAL BUCK

PRODUKTIONSLEITUNG

MIRIAM DIBSDALE

LAYOUT

ANJA CAVELTI

TEXT

VANESSA BULLIARD, EVGENIA KOSTOGLACIS,

KEVIN MEIER, MOHAN MANI

TITELBILD

ISTOCKPHOTO.COM

DISTRIBUTIONSKANAL

TAGES-ANZEIGER

DRUCKEREI

DZZ DRUCKZENTRUM AG

gedruckt in der  
schweiz

## SMART MEDIA AGENCY.

GERBERGASSE 5, 8001 ZÜRICH, SCHWEIZ

TEL +41 44 258 86 00

INFO@SMARTMEDIAAGENCY.CH

REDAKTION@SMARTMEDIAAGENCY.CH

FOKUS.SWISS



Viel Spass beim Lesen!  
Lorraine Acar  
Project Manager

ANZEIGE

## Die neuen Textausgaben zu OR und ZGB



1207 Seiten, broschiert, Fr. 28.–  
978-3-280-07192-2



1042 Seiten, broschiert, Fr. 26.–  
978-3-280-07191-5



2249 Seiten, broschiert, Fr. 48.–  
978-3-280-07193-9

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

orell füssli  
verlag

ZGB und OR: Auch als Kombipaket erhältlich | Fr. 44.– | 978-3-280-07194-6



# Die Schweizer Boutique-Kanzlei für Wettbewerbsrecht, Regulierungsfragen und Vertriebsrecht

Mitten in der Coronakrise haben Mario Strebel und Fabian Koch letztes Jahr die Kanzlei CORE Attorneys gegründet. Im Juli feiert die Kanzlei bereits ihr einjähriges Bestehen.

Mario Strebel



direkt, ob und wo vertiefere Abklärungen empfehlenswert wären. Unsere Grösse erlaubt es uns zudem, schnell und unternehmerisch zu entscheiden. Damit können wir flexibler und konsequenter auf relevante Marktentwicklungen reagieren.

*Mario Strebel:* Hinsichtlich Leistungsqualität und Verfügbarkeit möchten wir den Grossen in nichts nachstehen. Das ist unser Anspruch. Fabian und ich durften beide Erfahrungen in grossen Wirtschaftskanzleien sammeln, was uns in unserem Geschäftsalltag hilft. Zu unserer Freude haben wir seit der Gründung von

Fabian Koch



CORE Attorneys bereits zahlreiche schöne Feedbacks erhalten, auch durch diverse Rankings. Besonders gefreut hat uns die Auflistung als Top-5-Kartellrechtskanzlei im Bilanz-Ranking 2021. Dies bestätigt, dass wir für KMU attraktiv und auch für grosse Unternehmen eine echte Alternative oder Ergänzung sind.

## Wobei unterstützen Sie Ihre Klientinnen?

*Mario Strebel:* Im Bereich Kartellrecht bieten wir das ganze Spektrum: Von der Beratung und Vertretung über die Vertretung bei Untersuchungsverfahren der Wettbewerbskommission

und bei Rechtsmittelverfahren bis hin zur umfassenden kartellrechtlichen Begleitung im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen.

*Fabian Koch:* Daneben sind wir in allen Bereichen tätig, die mit dem Kartellrecht in Verbindung stehen: Preisüberwachungs- und lauterkeitsrechtliche Beratung und Vertretung, Unterstützung in vergaberechtlichen Angelegenheiten, Redaktion von Vertriebs- und Kooperationsverträgen sowie auch rechtliche Unterstützung in regulierten Märkten, allem voran in Netzindustrien wie etwa der Telekommunikation.

## Was waren Ihre Beweggründe für die Gründung und warum gründeten Sie gerade in diesen herausfordernden Zeiten eine eigene Kanzlei?

*Mario Strebel:* Fabian und ich sahen im Markt ein echtes Bedürfnis für eine Boutique-Kanzlei, die sich auf die Bereiche Kartellrecht, regulierte Märkte und Vertriebsrecht fokussiert. In unserer Planungsphase hin zur Gründung von CORE Attorneys spielte Corona ehrlicherweise keine grosse Rolle. Natürlich fragten wir uns dann und wann, ob es eine gute Idee sei, gerade in diesen Zeiten ein eigenes Unternehmen zu gründen. Es zeigte sich aber rasch, dass der Beratungsbedarf nicht kleiner, sondern tendenziell grösser wurde, und gerade das Kartellrecht vor der Pandemie nicht Halt macht.

*Fabian Koch:* Für uns war ein weiterer wichtiger Beweggrund für die Selbständigkeit, dass wir mit unserer eigenen Kanzlei unternehmerisch tätig und damit noch näher am Puls unserer Klientinnen sein können. Mit CORE Attorneys können wir unseren Qualitätsanspruch an die Dienstleistungserbringung und unsere Werte auf allen Stufen konsequent umsetzen. Wir wollen für unsere Klientinnen grösstmögliche Mehrwert schaffen. Das schaffen wir nur, wenn wir ihre Probleme verstehen und nahtlos, vertrauensvoll und mit offenem Visier zusammenarbeiten können.

## Was unterscheidet CORE Attorneys von anderen Kanzleien, insbesondere von den grossen Wirtschaftskanzleien?

*Fabian Koch:* Für viele Unternehmen ist es niederschwelliger, mit uns Kontakt aufzunehmen, als dies vielleicht bei einer grossen Wirtschaftskanzlei der Fall ist. Verschiedene Klientinnen haben uns dies schon bestätigt. Den Gang über ein Vorzimmer kann man sich bei uns ersparen: Mario und ich stehen gerne direkt als Sparringpartner zur Verfügung. Wir schauen mit unseren Klientinnen unkompliziert und

## Hot Topics im Kartellrecht in a Nutshell

### Einführung der relativen Marktmacht in der Schweiz

#### Um was geht es?

Mit dem indirekten Gegenvorschlag zur Fair-Preis-Initiative werden in der Schweiz das Konzept der relativen Marktmacht und das Verbot des privaten Geoblockings eingeführt. Mit Inkrafttreten des indirekten Gegenvorschlags (voraussichtlich anfangs 2022) müssen sich auch relativ marktmächtige Unternehmen an die weitgehenden Verhaltensregeln für marktbeherrschende Unternehmen gemäss Art. 7 des Kartellgesetzes halten. Abhängige Unternehmen werden insbesondere das Recht haben, ausserhalb der Schweiz zu lokalen Preisen und Konditionen einzukaufen (Verbot ungerechtfertigter Preisdiskriminierung).

#### Für wen ist das wichtig und warum?

Für Unternehmen, von denen hinsichtlich eines Produkts oder einer Dienstleistung andere Unternehmen abhängig sind, und ebenso für entsprechend abhängige Unternehmen. Es drohen zwar keine direkten Geldbussen, jedoch aufwendige und teure Verfahren. Unzulässige Vertragsbestimmungen sind zudem unwirksam.

#### Wann ist ein Unternehmen relativ marktmächtig?

In Anlehnung an das deutsche Recht, welches das Konzept der relativen Marktmacht schon länger kennt, lassen sich die folgenden Fallgruppen unterscheiden:

- Sortimentsbedingte Abhängigkeit: Must-in-Stock-Produkte, ohne die eine Händlerin nicht konkurrenzfähig ist (Produkte mit Spitzenstellung).
- Unternehmensbedingte Abhängigkeit: Lock-in eines Unternehmens z.B. wegen prohibitiv hoher Wechselkosten.
- Relative Nachfragemacht: Anbieterin ist von starker Nachfragerin abhängig (z.B. Automobilzulieferin oder Lieferantin grosser Einzelhandelsketten).
- Plattformbedingte Abhängigkeit oder Datenabhängigkeit: Abhängigkeit eines Unternehmens vom Zugang zur Plattform oder zu Daten eines anderen Unternehmens.
- Mangelbedingte Abhängigkeit: Diskriminierungsfreie Lieferverpflichtung bei generellem Mangel (z.B. während Ölkrise).

Neu werden auch rein konzerninterne Vertriebsstrategien, die bislang

keine wettbewerbsrechtliche Relevanz hatten, vom Kartellgesetz erfasst. Die Prüfung der relativen Marktmacht erfordert zudem eine Einzelfallprüfung für jedes potenziell abhängige Unternehmen hinsichtlich jedes Produkts und jeder Dienstleistung.

### Verschärfte Kartellrechtspraxis zu Preisempfehlungen

#### Um was geht es?

Bislang galt, dass als unverbindlich deklarierte Preisempfehlungen von Herstellerinnen an Händlerinnen im Vertrieb wettbewerbsrechtlich unproblematisch sind, wenn sich diese nicht infolge Ausübens von Druck oder Anreizgewährung wie Mindest- oder Festpreise auswirken. Das Bundesgericht hat dies im Urteil 2C\_149/2018 im Fall Hors-Liste Medikamente betreffend Pfizer/Viagra vom 4. Februar 2021 anders beurteilt. Betroffene Unternehmen sollten daher ihre Praxis zu Preisempfehlungen prüfen und bei Bedarf anpassen.

#### Für wen ist das wichtig und warum?

Für alle Unternehmen mit Vertriebstätigkeiten in der Schweiz, seien dies Herstellerinnen oder Händlerinnen. Bei Preisabreden drohen direkte Geldbussen von bis zu 10 Prozent des kumulierten Umsatzes der letzten drei Geschäftsjahre in der Schweiz.

#### Für weitere Informationen



Relative Marktmacht und Geoblocking-Verbot



Bundesgerichtsurteil Pfizer/Viagra

#### Über CORE Attorneys

CORE Attorneys ist als führende Kartellrechtskanzlei in The Legal 500, der Global Competition Review und im Bilanz-Ranking – Die besten Anwälte 2021 aufgeführt.

Weitere Informationen unter [www.core-attorneys.com](http://www.core-attorneys.com)

**CORE Attorneys**

## Was sind denn aktuelle Hot Topics?

*Fabian Koch:* Im Bereich Vertriebskartellrecht stehen zwei Themen im Vordergrund: Der indirekte Gegenvorschlag zur sogenannten Fair-Preis-Initiative und das neue Urteil des Bundesgerichts zu unverbindlichen Preisempfehlungen im Fall Hors-Liste Medikamente betreffend Pfizer/Viagra. Beide haben auf viele Unternehmen grosse Auswirkungen (vgl. Infobox). Mit dem indirekten Gegenvorschlag wird unter anderem das Konzept der sogenannten relativen Marktmacht in der Schweiz eingeführt. Neu unterliegen auch Unternehmen, von denen lediglich einzelne Abnehmerinnen oder Lieferantinnen abhängig sind, den Regeln für marktbeherrschende Unternehmen gemäss Art. 7 Kartellgesetz. Dies betrifft beispielsweise erfolgreiche Nischenplayer, KMU sowie konzerninterne Sachverhalte. Deren unilaterales Verhalten unterlag bislang grundsätzlich keiner wettbewerbsrechtlichen Kontrolle. Potenziell betroffene Unternehmen sollten rechtzeitig, das heisst vor Anfang 2022 ein entsprechendes Risk Mapping erstellen und falls nötig Massnahmen ergreifen. Betreffend Preisempfehlungen hat das Bundesgericht festgehalten, dass auch dann eine unzulässige und direkt sanktionierbare Preisabrede vorliegen kann, wenn ein Hersteller eine Preisempfehlung ausdrücklich als unverbindlich deklariert und weder Anreize gewährt noch Druck ausgeübt hat, damit diese eingehalten wird. Diese Rechtsprechung dürfte viele in der Schweiz tätige Unternehmen auf dem falschen Fuss erwischen, da sich diese an die anderslautende Vertikalbekanntmachung der Wettbewerbskommission und die EU-Praxis gehalten haben.

*Mario Strebel:* Ein weiteres Hot Topic sind Plattformmärkte, insbesondere im Kontext der Datenwirtschaft. Viele Unternehmen haben erkannt, dass in der digitalisierten Welt vielfach nur längerfristig überleben kann, wer softwarebasiert ein Ökosystem beziehungsweise Netzwerk mit modular erweiterbaren Schnittstellen aufbauen kann. Entsprechend erreichen uns derzeit viele Anfragen im Bereich dieser digitalen Märkte, etwa betreffend Informationsaustausch, Zugangsfragen oder Zusammenschlusskontrolle. Unsere Aufgabe ist es, in solchen Projekten massgeschneiderte Lösungen zu entwickeln, damit unsere Klientinnen im Rahmen der wettbewerbsrechtlichen Schranken unternehmerische Spielräume bestmöglich nutzen können.

## Was wünschen Sie sich für die Zukunft von CORE Attorneys?

*Mario Strebel:* Wir wünschen uns viele spannende und gelungene Projekte sowie zufriedene Klientinnen. Wenn uns das gelingt, kommt der Erfolg von alleine!

*Fabian Koch:* Nebst der Zielerreichung ist für uns auch der Weg zum Ziel wichtig. Wir alle verbringen viel Zeit im Büro. Wir legen daher grossen Wert auf eine wertschätzende, humorvolle und offene Team-Kultur und wollen auch in Zukunft nebst aller Arbeit zusammen eine gute Zeit verbringen!

“ **Das Kartellrecht stellt Unternehmen vor immer grössere Herausforderungen, insbesondere KMU.**

## Mit einer ausgeglichenen Geschlechterquote zum Ziel

Eine ungleiche Geschlechterquote gibt es in vielen Berufen dieser Welt. So ist es auch im Rechtsbereich: Insgesamt liegt der Frauenanteil in den Partnerschaften der grössten Schweizer Anwaltskanzleien bei unter 14 Prozent.



Nicht erst seit gestern ist die geringe Geschlechter-Diversität in verschiedenen beruflichen Tätigkeiten ein Thema. Vor allem Partnerschaften in Anwaltskanzleien missen einen ausgeglichenen Frauenanteil. «Dies liegt meiner Meinung nach vor allem daran, dass der Teilnahmepreis sehr hoch ist. Der Verlust an Familienzeit, eigener Freizeit und anderen Interessen ist sehr hoch», erklärt Nathalie Voser, heute Partnerin und Rechtsanwältin bei rothorn legal AG nach 25 Jahren Erfahrung in einer der grössten Kanzleien in der Schweiz. Strukturell sind Männer oftmals im Vorteil, da die Partnerin dem Mann zu Hause vieles rund um den Haushalt und die Kinder abnimmt. Dies sollte sich ändern.

### Für mehr Ausgleich

«Eine ausgeglichene Geschlechterquote ist doch gar nicht wichtig. Wenn man nur Männer für die Arbeit findet, dann ist das auch kein Problem.» Solche Aussagen sind nicht selten. Auch Klient:innen könnten eine Änderung in dieser Haltung bewirken: Sie müssten die Forderung stellen, dass Frauen mehr gefördert werden. «Durch eine ausgeglichene Quote kann ein besseres Ergebnis erreicht werden. Der Umgang eines Problems in einem gemischten Team ist holistischer und die Arbeit macht mehr Spass», erwähnt Voser. Um das zu erreichen, muss ein Umfeld geschaffen werden, in dem sich die Frauen wohlfühlen.

### Was Frauen brauchen

Partnerschaften müssen akzeptieren, dass man Partnerin oder Partner sein kann, ohne 140 Prozent

arbeiten zu müssen. Deshalb sollen Partnerschaften zugestehen, dass der zeitliche Aufwand reduziert werden sollte. Das Problem, welches dabei entsteht, ist, dass der Verdienst darunter leidet. Spielt dies eine weniger wichtige Rolle, so kann erreicht werden, dass Partner:innen mehr Frei- und Familienzeit haben. An einer Lösung der Problematik wird gearbeitet, jedoch sind einige Stolpersteine vorhanden. «Studien beweisen, dass Frauen sich weniger vom Gehalt oder Status anziehen lassen. Um die Partnerschaft somit attraktiver zu gestalten, sollte das Niveau der Anforderungen nach unten offener sein», meint Voser.

### Hürden

In vielen Aspekten haben es Frauen im Rechtsbereich nicht immer leicht. Dies weiss auch Nathalie Voser: «Ich war oft alleine in einer Gruppe von Männern. Dabei bekam ich teilweise die typischen Klischees zu hören: «Sie sind zu emotional». Schwierig fand ich zudem, dass ich aufgrund dieses Alleinseins immer etwas in der Defensive war.» Oftmals gerät eine Frau in einer solchen Situation in eine unerwünschte Rolle. Der Vorteil einer solchen Minderheit ist jedoch, dass man heraussticht und es immer spannend bleibt. Somit kann eine Frau auch von dieser Situation profitieren.

### Lichtblicke am Horizont

Die spannende Seite des Berufes macht es lohnenswert, den Preis in Kauf zu nehmen. So sieht es auch Voser: «Ich könnte mir keinen interessanteren Beruf vorstellen. Die Arbeit bereitet mir eine

solche Freude, dass ich sie niemals aufgeben könnte.» Der Beruf bringt auch eine enorme Vielseitigkeit mit sich. Jeder Fall ist individuell, wie auch die Personen, welche man durch die Tätigkeit kennenlernt. Man kann sich ein grosses internationales Netzwerk von spannenden Personen aufbauen. Die Kurzweiligkeit und die grosse intellektuelle Herausforderung sprechen ebenfalls für die Berufstätigkeit einer Anwältin oder eines Anwaltes generell.

### Helfer:in in der Not

Klient:innen haben klar einen Einfluss auf die Geschlechterquote. Indem sie beispielsweise verlangen, dass in einem Anwaltsteam von drei Personen mindestens eine Frau dabei ist, bewirken sie, dass Anwaltskanzleien ein möglichst attraktives Umfeld für Frauen schaffen möchten. «Ebenfalls muss die Kundschaft akzeptieren, dass falls die Anwältin nur vier Tage in der Woche arbeitet, sie auch nur an diesen Tagen verfügbar ist», führt Voser aus. Da man im Rechtsberuf mit Fristen arbeitet, steht man teilweise unter enormem Zeitdruck, was ein Teilzeitmodell schwierig macht.

### Der Weg zum Ziel

«Kanzleien haben bereits viel geleistet, um einer ausgeglichenen Geschlechterquote beizutragen. Bei meiner früheren Kanzlei wurde zum Beispiel viel in diese Richtung geleistet», meint Voser. Jedoch hat die Kundschaft teilweise auch zu hohe Ansprüche an Anwält:innen, welche schwierig sind, in diesem Ausmass zu erfüllen. «Zum Teil haben die Klient:innen schon

fast eine heuchlerische Haltung in diesem Bereich, welche abgelegt werden muss. Dies ist aber auch eine finanzielle Frage: Hat man nur eine:n Know-how-Träger:in in einem Bereich, ist dies am günstigsten. Verteilt sich dies auf zwei Personen, erhöhen sich auch die Kosten, jedoch können diese Personen sich die Arbeit aufteilen. Es ist jedoch ein allgemeines Problem in der Anwaltsbranche, dass aufgrund jedes individuellen Falles das Wissen nicht einfach weitergegeben werden kann. So gestaltet sich alles ein wenig komplizierter», weiss Voser zu berichten. Wenn man Frauen früher ermutigt und ihnen die Freiheit aufzeigt, in dem Beruf selbstständig agieren zu können, wird für die Frauen eine Partnerschaft sehr viel interessanter.

### Herausragende Eigenschaften

Gute Anwält:innen müssen einen hohen Einsatz leisten, analytisch denken und gute Zuhörer:innen sein. Voser meint zudem: «Vor allem Frauen zweifeln manchmal an ihren Fähigkeiten, die Arbeit richtig ausführen zu können, was sie oftmals dazu verleitet, hervorragende Leistungen zu erbringen. Denn diese Eigenschaft führt zu einem verantwortungsvollen Arbeiten.» Wichtig ist, dass Mitarbeiter:innen, die Partnerinnen in einer Anwaltskanzlei werden wollen, intern Personen suchen, welche wohlgesinnt sind und einen fördern wollen. Auch sollte man Unterstützung bei älteren Partner:innen mit mehr Erfahrung holen. Eine Mitarbeiterin sollte sich auch nicht davor scheuen, sich positiv in den Vordergrund zu rücken.

Text Vanessa Bulliard

## BRANDREPORT • QUINN EMANUEL URQUHART & SULLIVAN (SCHWEIZ) GMBH

# Die Risiken des Libor-Wegfalls

Der Wegfall des Libor per Ende 2021 birgt Risiken für Parteien von Libor-Verträgen, darunter viele Hypotheken. Die FINMA sieht dringenden Handlungsbedarf.

**Prof. Dr. Thomas Werlen**  
Managing Partner



Der Libor ist der weltweit bedeutendste Referenzzinssatz. Der täglich als Libor publizierte Wert ist Berechnungsgrundlage für Zahlungen in Milliardenhöhe aus Kreditgeschäften und Kapitalmarktinstrumenten. Als Konsequenz der Libor-Manipulationsskandale und aufgrund der schwindenden Verlässlichkeit dieses Werts wird die Publikation per Ende 2021 eingestellt. Da

☞ **Im Extremfall fallen die Zahlungspflichten weg.**

zahlreiche Libor-Verträge für dieses Szenario keine Anpassungsmechanismen vorsehen, gibt es für die Parteien erhebliche Unsicherheiten: Im Extremfall fallen bei Verträgen, die über das Jahresende hinauslaufen, die Zahlungspflichten weg.

Die FINMA sieht dies als systemisches Risiko und fordert die Banken zum dringenden Handeln auf, um einen ungeordneten Libor-Wegfall zu vermeiden. Bestehende Libor-Verträge müssen abgewickelt oder in Verträge mit neuen Referenzwerten überführt werden.

### Schweizer Gesetzgeber zählt auf Vernunft der Parteien

Die Gesetzgeber in den wichtigsten Finanzzentren (New York, London, EU) führen per Gesetz sogenannte Rückfallszenarien ein für den Fall, dass betroffene Parteien sich nicht über die Rechtsfolge des Libor-Wegfalls einig werden können. Die Schweiz führt hingegen kein Spezialgesetz ein. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass betroffene Vertragsparteien eventuelle Probleme selbst regeln.

Wenn aber nicht beide Parteien ein gleiches Interesse an einer Vertragsanpassung haben und auch das Kräfteverhältnis der Parteien ungleich ist – wie typischerweise zwischen Bank und Bankkunde –, ist

fraglich, ob eine Einigung gelingen kann. In solchen Fällen sieht das Schweizer Recht die Vertragsanpassung durch das Gericht vor, wobei diese dazu führen kann, dass der Vertrag beendet wird.

### Die Anpassung von Banken-AGB als Scheinlösung

Die Beziehung zwischen Bank und Bankkunde ist von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) dominiert. Nachträgliche Änderungen von wesentlichen Umständen zwingen Banken immer wieder, AGB anzupassen. Solche Anpassungen berücksichtigen jedoch nicht die Interessen beider Seiten in gleichem Ausmass.

Als Beispiel: 2007 entschied das Bundesgericht, dass Retrozessionen (Retros) bei Bankprodukten dem betroffenen Bankkunden zustehen, soweit dieser nicht ausdrücklich darauf verzichtet. Im Nachgang dazu entstand Unsicherheit darüber, inwieweit Bankkunden Retros von den Banken herausverlangen können. Noch heute wird geschätzt, dass Retros in Milliardenhöhe von Banken nicht an die Kunden weitergeleitet wurden, und die Bankkunden diese nicht herausverlangen. Um diese Unsicherheit zu beseitigen, schlugen Banken den Kunden Anpassungen der AGB vor, mit welchen diese auf Retros pauschal und nachträglich verzichteten.

Eine ähnliche Entwicklung ist in Bezug auf den Libor-Wegfall zu beobachten: Banken haben begonnen, ihren Kunden Unterlagen zur Anpassung der AGB zuzusenden. Soweit dabei nicht auf den individuellen Fall eingegangen wird, riskieren Kunden eine unter Umständen ökonomisch nachteilige Änderung des Vertrags und für Banken besteht ein gewisses Risiko in Bezug auf Beratungspflichten.

### Banken müssen betroffene Kunden informieren

Um die Risiken des Libor-Wegfalls zu eliminieren, liegt es im beidseitigen Interesse, betroffene Verträge vor Ende 2021 anzupassen. Dazu müssen die Banken betroffene Verträge identifizieren und Kunden rechtzeitig informieren. Diese Informationskampagne – von der FINMA längst gefordert – scheint nur schleppend in Gang zu kommen. Bankkunden, die Partei von Libor-Verträgen sind, die über 2021 hinaus dauern, sind deshalb gut beraten, sich eingehend zu informieren.

[www.quinnemanuel.com](http://www.quinnemanuel.com)

**quinn emanuel switzerland**  
quinn emanuel urquhart & sullivan (schweiz) gmbh

# It is a Man's World – oder doch nicht?

Heute spielen Diversität und Gleichberechtigung eine wichtigere Rolle denn je. So auch in der noch männerdominierten Welt des Rechtswesens. Frau Simone Köhli Müller, Rechtsanwältin, Gründerin und Partnerin von Rappold Köhli Rechtsanwälte AG, erklärt, wie bedeutend Frauen im Justizwesen sind.

## Frau Simone Köhli Müller, wie kam es dazu, dass Sie Jura studieren wollten?

Schon seit meiner Kindheit hatte ich einen äusserst ausgeprägten Gerechtigkeitsinn. In mir schlummerte schon immer das Bedürfnis, für Gerechtigkeit zu sorgen. Und so wollte ich meinen eigenen Beitrag zu einer fairen und korrekten Welt leisten. Ab der vierten Klasse wusste ich dann schon, dass ich Rechtsanwältin werden wollte.

## Gab es Vorbilder, zu denen Sie aufgeschaut haben?

Ein konkretes Vorbild hatte ich nicht wirklich. Ich nahm aber schon im Kindesalter geschäftliche Gespräche und Diskussionen zwischen meinem Vater und seinen unterschiedlichen Geschäftspartner:innen wahr. Die Unternehmerwelt hat seit jeher grosse Begeisterung in mir entfacht und die Art und Weise, wie ich meinen Beruf ausübe, bis heute geprägt.

## Heute sind Sie erfolgreiche Rechtsanwältin. Was bereitet Ihnen besondere Freude an Ihrem Beruf?

Die Vielfältigkeit. Vor allem aber die Bedürfnisse meiner Klienten und Klientinnen sowie jeden individuellen Sachverhalt zu eruieren und analysieren, erfüllt mich mit ausserordentlichem Enthusiasmus. Ziel ist es, die Klienten und Klientinnen erfolgreich zu beraten und über die Zeit zu begleiten sowie gemeinsam mit ihnen den Fall erfolgreich abzuschliessen.

## Was war bisher die bedeutendste Herausforderung, die Sie in Ihrer beruflichen Laufbahn meisterten?

Mit 32 Jahren habe ich mich selbstständig gemacht und zusammen mit meinem Geschäftspartner Rappold Köhli Rechtsanwälte AG gegründet. Ich fühlte mich bereit, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und wusste genau, welches Arbeitsumfeld ich schaffen möchte, um die Interessen meiner Klientel optimal zu vertreten. Schlussendlich hat die Selbstständigkeit meine Anwaltstätigkeit auch in meiner Beratung stark geprägt und erlaubt es mir, mich mit den Anliegen meiner Klienten und Klientinnen zu identifizieren.

## Das Rechtswesen ist heute noch eine Branche, in der Männer überrepräsentiert sind. Was ist Ihrer Ansicht nach der Grund für die unterschiedlich verlaufende Frauen-Männer-Quote in der Rechtsbranche?

Ich denke, die teilweise noch vorhandenen «alten Zöpfe» der Anwaltskanzleien. Viele Rechtsanwältinnen gehen davon aus, dass es für sie nach der Gründung einer Familie sowieso keinen Platz mehr in einer Kanzlei gebe. Oder sie denken, die Arbeitszeiten seien unvereinbar mit einer Familie. Aus diesem Grund suchen viele Frauen bereits eine In-House-Stelle, bevor sie sich mit der Familiengründung auseinandersetzen.

## Hat sich das auch während Ihrer beruflichen Entwicklung bemerkbar gemacht? Wie hat es Sie beeinflusst?

Es macht sich täglich bemerkbar. Ich habe äusserst selten Gegenanwältinnen auf einem Fall. Noch extremer verhält es sich im Prozesswesen. In meiner 13-jährigen Tätigkeit hatte ich nur ein einziges Mal in einem schriftlichen Verfahren eine Frau als Rechtsanwältin auf der Gegenseite. In einer mündlichen Gerichtsverhandlung ist mir leider noch gar nie eine Frau begegnet. Im Jahr 2007 hat mir einer meiner Vorgesetzten während meines Austrittsgesprächs geraten, dass ich in dieser Männerwelt unbedingt «Frau» bleiben sollte. Meine Intuition und andere Sicht- und Denkweise sollte ich als Stärke in meiner beruflichen Tätigkeit einsetzen. Damit hat er den Nagel auf den Kopf getroffen.

## Wie finden Sie sich nun in der männerdominierten Anwaltsbranche als Frau zurecht?

Zu Beginn musste ich leider einige anzügliche und herablassende Bemerkungen von Gegenparteien über mich ergehen lassen, was zu unangenehmen Begegnungen führte. Ich lernte jedoch, diese untauglichen Versuche der Gegenparteien an mir abprallen zu lassen und dadurch nur noch stärker zu werden. Deshalb bin ich heute sehr resilient.

## Wie würden Sie den momentanen Zustand der Diversität im Anwaltswesen beschreiben?

Die Erwerbstätigkeit von Frauen steigt, insbesondere die Zahl von Rechtsanwältinnen nimmt erfreulicherweise weiter zu. Frauen und Männer erwarten jedoch zunehmend von ihrem Arbeitgebenden, dass man ihre Familiensituation berücksichtigt. Zum Beispiel werden Kinderbetreuung oder geregelte Arbeitszeiten immer wichtiger. Auch bei den jüngeren Anwältinnen und Anwälten ist eine positive Entwicklung deutlich erkennbar. Die teilweise gebotenen neuen Arbeitsmodelle mit Teilzeit und auch das Homeoffice geben den jungen Anwältinnen und Anwälten Hoffnung, den Beruf und die Familie unter einen Hut zu bringen. Auf Partnerebene sieht es aber etwas anders aus. Auf den ersten oberflächlichen Blick scheinen viele Partnerinnen in Anwaltskanzleien, Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren. Beim genaueren Hinsehen und Zuhören wird klar, dass dies leider doch nicht der Realität entspricht. Partnerin in einer Kanzlei zu sein, kommt oftmals mit dem Preis, die Kinder fast gänzlich fremd betreuen lassen zu müssen. Vordergründig werden Teilzeitmodelle propagiert, jedoch sind mir diverse Fälle bekannt, bei denen Partnerinnen wieder zu Vollzeit wechselten, um dem Druck der übrigen Partner:innen gerecht zu werden.

## Glauben Sie, dass Diversität und Inklusion im Rechtswesen so fortschrittlich sind, wie sie sein könnten?

Nein! Es besteht noch erhebliches Verbesserungspotenzial. Momentan herrscht immer noch eine stereotypische Rollenerwartung. Wenn eine Frau ein Kind bekommt, wird automatisch ein Desinteresse der Frau an einer weiteren Karriere vermutet. Es ist also besonders wichtig, dass die Anwaltskanzleien künftig umdenken und ebenfalls alternative Arbeitsmodelle anbieten. Gleichzeitig müssen sie lernen, Anwälte und Anwältinnen sowie Partner:innen im Teilzeit-Pensum vollständig zu respektieren und akzeptieren.

## Hat sich die Haltung gegenüber Frauen im Rechtswesen zum Positiven oder Negativen verändert?

Generell ist eine positive Entwicklung erkennbar. Als ich das Anwaltspatent erwarb, gab es wenige Frauen als Partnerinnen in einer Kanzlei. Und diejenigen, die es gab, hatten meist keine Familie. Heute ist das glücklicherweise anders. In den letzten Jahren sind unglaublich viele Frauen Partnerinnen von Kanzleien geworden. Faktisch bedeutet dies jedoch oft, die Kinder gänzlich fremd betreuen zu lassen. Das stelle ich mir nicht unter «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» vor.

Meiner Meinung nach kann man(n) und Frau beides unter einen Hut bringen. Es ist alles eine Frage der Organisation. Die Unterstützung des Lebenspartners und des Arbeitgebers ist allerdings vorausgesetzt.

## Und wie bringen Sie persönlich Arbeit, Familie und Privates unter einen Hut?

Ich bin ein positiver Mensch, eine Frühaufsteherin mit einem hohen Energielevel und mit einer flexiblen Kinderbetreuung und einem starken Team bestens organisiert. Ich nehme meine Aufgabe als Mutter, Gründerin und Partnerin von Rappold Köhli Rechtsanwälte gleichermassen ernst und lebe «the best of both worlds». Es funktioniert bestens, setzt aber einiges an Planung voraus.

## Was sind Ihrer Meinung nach die Vorteile, wenn man als Frau prozessiert?

Die weibliche Denkweise, die Leidenschaft und notwendige Härte sowie die Fähigkeit, die Gegenparteien und deren Zeugen zu lesen, stellt einen prozessualen Vorteil dar. In Vergleichsverhandlungen reagieren Frauen feinfühlig auf Emotionen der Gegenpartei. Sie erkennen, bei welchen Positionen sie hart bleiben können und wo Eingeständnisse notwendig sind. Dies führt zu einer stärkeren Verhandlungsposition und einer hohen Vergleichsabschlussquote für die Klienten und Klientinnen. Eine Rechtsanwältin versetzt sich sorgsam in die Befindlichkeit ihrer Klienten und Klientinnen und spricht Fragen und Unsicherheiten proaktiv an, welche später bei der gemeinsamen Abstimmung des weiteren Vorgehens und der angedachten Taktik berücksichtigt werden können.

## Was sind für Sie die grössten Vorteile der Diversität?

Für Klienten und Klientinnen bedeutet Diversität dank des breiteren Spektrums an Persönlichkeiten und Fähigkeiten eine umfassendere, vielschichtiger und kreativere Beratung, was zu effizienteren und abschlussorientierten Ergebnissen führt. In einem Unternehmen erhöht die Diversität nachweislich die Zufriedenheit, die Loyalität und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Ebenso reduziert sie die Mitarbeiterfluktuation und fördert die Toleranz.

## Was tun Sie persönlich, um die Diversität in Ihrem Beruf zu fördern?

In unserem Büro bieten wir flexible Arbeitsmodelle inklusive Teilzeit-Pensum und die Möglichkeit, unabhängig von Covid-19, im Homeoffice zu arbeiten. Wir verstehen uns als eine «next-generation» Law Firm. Ausserdem darf ich mit gutem Gewissen behaupten, ein gutes Beispiel zu sein, dass Familie und Beruf tatsächlich vereinbar sind.

## Was würden Sie jungen, ambitionierten Frauen empfehlen, die im juristischen Bereich arbeiten möchten?

Go for it! Es ist machbar und nur eine Frage der Organisation und Wahl des richtigen Arbeitgebers.

## Welchen Rat geben Sie Juristinnen, die in der männerdominierten Anwaltsbranche aufsteigen, mit auf den Weg?

Bleibe dir als Frau treu und setze deine weiblichen Stärken bei der Ausübung der anwaltlichen Tätigkeit zielführend ein.

## Welche konkreten Schritte würden Sie gerne beim Thema Diversität noch sehen?

Dass Partner:innen in einem Teilzeit-Pensum respektiert und akzeptiert werden, ohne einen Karriereknick befürchten zu müssen. Ein Umdenken der Anwaltskanzleien ist dementsprechend sehr wichtig. Das heisst, sie müssen alternative Arbeitsmodelle anbieten und gleichzeitig lernen, Anwälte und Anwältinnen sowie Partner:innen im Teilzeit-Pensum mit Achtung und Akzeptanz entgegenzutreten.

## Was erhoffen Sie sich für die nächsten Jahre?

Dass wir in Zukunft unsere Kinder, Familie und Beruf vereinbaren können, ohne dies thematisieren zu müssen. Ich hoffe, das wird bis dann das Normalste der Welt sein.

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

Interview **Evgenia Kostoglacis**



## Wer internen Verdachtsmeldungen rechtzeitig nachgeht, kann Schlimmeres verhindern

Eine unternehmensinterne Untersuchung ist oft eine heikle Angelegenheit und stellt das betroffene Unternehmen vor schwierige rechtliche Fragen und vor Reputationsrisiken. Aus diesem Grund müssen externe Fachpersonen, die allfälligen Verfehlungen von Firmen nachgehen, nicht nur über juristisches Know-how verfügen, sondern auch Wissen über die unternehmensinternen Abläufe und Finanzwissen haben sowie praktische Business-Erfahrung mitbringen. Genau das trifft auf die Expertinnen und Experten des Crisis Management und Investigation Team von Kellerhals Carrard zu.

Interview mit Dr. iur. Claudia Götz Staehelin, LL.M., CIPP/E,  
Advokatin und Partnerin, Head des Investigation Team bei Kellerhals Carrard

Dr. iur. Claudia  
Götz Staehelin



### Frau Götz, was sind die gängigen Gründe, die Unternehmen dazu veranlassen, eine interne Untersuchung einzuleiten?

Eine interne Untersuchung wird typischerweise ausgelöst, wenn die Verantwortlichen im Unternehmen vom Verdacht erfahren, dass zum Beispiel strafrechtliche oder interne Vorschriften (zum Beispiel ein Verhaltenskodex) verletzt wurden. Oft geht es dabei um einen Einzelsachverhalt, das heisst zum Beispiel um den Verdacht, bei einem Auftrag für ein Projekt hätten Mitarbeitende Behörden bestochen. Die überwiegende Zahl der internen Untersuchungen wird durch Whistleblower ausgelöst, die offen oder anonym Hinweise über mögliches Fehlverhalten intern melden. Bisweilen sind es auch sogenannte «Disgruntled Employees» aus internen Schlüsselpositionen wie der Compliance-Abteilung, die Informationen über Fehlverhalten direkt an Behörden weiterleiten, weil sie im Unternehmen mit ihrem Anliegen nicht ernst genommen wurden. Auch aus diesem Grund lohnt es sich aus einer Unternehmenssicht, Hinweise und Meldungen von Mitarbeitenden ernst zu nehmen und die entsprechenden Vorwürfe sauber abzuklären. Ein weiterer Auslöser für eine interne Untersuchung kann die Medienberichterstattung über einen Compliance-Vorfall eines Konkurrenten im In- oder Ausland sein. Dies wirft dann oft die Frage auf, ob es im eigenen Betrieb eventuell ähnliche Vorfälle gibt. Wenn vor der internen Untersuchung bereits eine behördliche Untersuchung im Gang ist, dann ist der externe Auslöser für die interne Untersuchung häufig eine direkte behördliche Anfrage. In all den genannten Situationen muss sich ein Unternehmen fragen, ob es eine interne Untersuchung einleiten will.

### Nehmen wir an, dass ein Unternehmen mit einem solchen Auslöser einer internen Untersuchung konfrontiert wird und sich überlegt, eine Untersuchung einzuleiten – wie sieht das Vorgehen aus?

Bevor eine interne Untersuchung eingeleitet wird, muss das Unternehmen eine wichtige Frage beantworten: Soll es zur Abklärung des Verdachts eine interne Untersuchung tatsächlich einleiten oder nicht? Aus meiner Erfahrung lässt sich sagen, dass die interne Untersuchung für das Unternehmen fast immer mehr Vor- als Nachteile hat: Vor allem ermöglicht die interne Untersuchung dem Unternehmen, das Ausmass des eigenen potenziellen Compliance-Problems erst richtig zu erfassen, um dann aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung konsequent Korrekturmassnahmen einzuleiten und so weitere Schäden, inklusive Reputationschäden,

vom Unternehmen abzuwenden. So behält das Unternehmen das Heft in der Hand, ist in Kenntnis der Faktenlage auf ein Verfahren mit den Behörden vorbereitet oder kann im Idealfall ein behördliches Verfahren mit einer effektiven Anpassung seines Compliance-Systems sogar abwenden. Wurde diese Grundsatzfrage geklärt, folgt direkt die nächste: Soll dem Verdacht intern nachgegangen werden, oder wird diese Aufgabe an externe Fachleute vergeben? Wenn sich ein Unternehmen für eine Zusammenarbeit mit uns entscheidet, legen wir mit dem Unternehmen fest, was der Umfang der Untersuchung ist, das heisst, was genau abzuklären ist. Diesem einmal definierten Untersuchungsumfang konsequent zu folgen, stellt sicher, dass die Untersuchung effizient und systematisch durchgeführt wird, was sich merklich auf die Kosten einer Untersuchung auswirkt.

### Wie darf man sich eine solche Untersuchung vorstellen?

Eine interne Untersuchung erfordert gutes Projektmanagement, damit sie effizient durchgeführt werden kann. Typische Untersuchungshandlungen beinhalten das systematische Sammeln und Auswerten von Papierdokumenten und elektronischen Daten (zum Beispiel E-Mails). Die im Rahmen einer internen Untersuchung zu durchforstende Datenmenge ist ein Haupttreiber für die Kosten und die Dauer von internen Untersuchungen. Wir sind daher bemüht, wenn immer möglich, moderne Review-Techniken und Tools zur Analyse und Organisation einzusetzen. Daneben steht die Befragung von Mitarbeitenden des Unternehmens im Vordergrund.

### Was zeichnet Kellerhals Carrard in diesem Bereich aus?

Je gravierender die im Raum stehenden Verdachtsmomente sind, je mehr strafrechtliche Themen im Vordergrund stehen, je höher die Vorwürfe in der Firmen-Hierarchie angesiedelt sind und je internationaler die Zusammenhänge sind, desto eher werden Anwaltskanzleien für die Aufarbeitung interner Untersuchungen beigezogen. Nicht zuletzt geht es dabei auch um die öffentliche Wahrnehmung. Der Beizug von Externen sendet ein klares Signal, dass das Unternehmen wirklich bemüht ist, Aufklärung zu schaffen und den Vorwürfen seriös und unabhängig nachzugehen. Und genau hier kommt die Expertise, die das Crisis Management und Investigation Team von Kellerhals Carrard auszeichnet, ins Spiel: Unser erfahrenes und eingespieltes Team ist interdisziplinär aufgestellt, um auf solche heiklen Situationen angemessen zu reagieren und unsere Klienten und Klientinnen durch diese herausfordernde Zeit zu führen. Gerade diese Interdisziplinarität ist meines Erachtens sehr wichtig für interne Untersuchungen.

### Inwiefern?

Ich selber habe einen etwas ungewöhnlichen Werdegang hinter mir. Nachdem ich viele Jahre als

Anwältin in Kanzleien tätig gewesen war, leitete ich sieben Jahre lang in einem internationalen Grossunternehmen als Head Litigation interne Untersuchungen. Dabei habe ich erfahren, dass es sich bei internen Untersuchungen praktisch niemals um rein juristische Angelegenheiten handelt, denn mindestens ebenso wichtig sind Erfahrung im Krisenmanagement, Finanzexpertise sowie ein fundiertes Wissen über Buchhaltung und Kommunikation. Aus diesem Grund umfasst unser Team für interne Untersuchungen nebst Anwältinnen und Anwälten auch Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüferinnen. Und weil eine interne Untersuchung für den betroffenen Betrieb oft eine eigentliche Krisensituation darstellt, ist eine gute Kommunikationsstrategie ebenfalls unerlässlich. Wir sind Experten in der juristischen Bewältigung der internen Untersuchung. Ich sehe das Crisis Management und Investigation Team von Kellerhals Carrard aber, wenn das erforderlich und gewünscht ist, auch als Partner, die ein Unternehmen gesamthaft in einer solchen Krisensituation beraten und als Bindeglied zwischen den beteiligten Funktionen agieren können. Wir arbeiten auch eng mit weiteren wichtigen Experten zusammen, zum Beispiel mit Datenforensikern, deren Know-how in einer internen Untersuchung unerlässlich ist.

### Welchen Einfluss hat Corona auf Ihre Arbeit?

Die Pandemie hat durchaus einen Einfluss auf unsere Arbeit, aber wir konnten uns gut anpassen. Ein wesentlicher Teil von internen Untersuchungen besteht typischerweise aus einer Kombination von Datenanalyse und Interviews. Für Ersteres werden zum Beispiel zahlreiche E-Mails gesichtet sowie Dokumente oder Verträge geprüft, was sich alles remote erledigen lässt, und die Interviews finden zurzeit virtuell statt.

### Welchen Ausgang können Ihre Mandate nehmen?

In der Phase der Nachbereitung der internen Untersuchung hat das Unternehmen die aus der internen Untersuchung resultierenden Erkenntnisse zu nutzen, insbesondere um künftige Vorfälle zu verhindern. Dazu gehört die allfällige Anpassung von unternehmensinternen Abläufen oder auch, wenn notwendig, die arbeitsrechtliche Sanktionierung von Mitarbeitenden. Zudem muss sich das Unternehmen fragen, ob es eine Strafanzeige gegen fehlbare Mitarbeitende oder Dritte erheben oder gar eine Selbstanzeige einreichen will.

### Das Thema Diversity erfreut sich gerade in der Legal Branche zunehmender Relevanz. Wie wird dieses bei Kellerhals Carrard gehandhabt?

Das ist korrekt, und ich empfinde diese Entwicklung als hocheffektiv. Kanzleien weisen in diesem Bereich tatsächlich einen Nachholbedarf auf. Das Thema liegt mir persönlich sehr am Herzen, und auch aus einer rein unternehmerischen Sicht ist diese Entwicklung äusserst

begrüßenswert, denn durchmischte Teams erzielen bessere Resultate und sind insgesamt erfolgreicher. Wir einmal in einem grösseren Unternehmen in grösseren Projekten tätig war, weiss: Wenn alle den gleichen Ansatz verfolgen, kommt man nicht sehr weit. Das geht über Gender Diversity hinaus. Ganz grundsätzlich sollten deshalb Kanzleien meines Erachtens ein gesundes Eigeninteresse an Frauen in Führungspositionen haben. Ich bin Partnerin bei Kellerhals Carrard und versuche seit jeher aktiv, diese Entwicklung zu stärken, indem ich gezielt kompetente Frauen bei uns fördere. Als Unternehmen stehen wir auch in der Verantwortung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. In diesem Feld sind wir stets daran, uns zu verbessern. Insgesamt schaue ich angesichts der aktuellen Trends in diesem Bereich optimistisch nach vorne.

Weitere Informationen unter [www.kellerhals-carrard.ch](http://www.kellerhals-carrard.ch)

### Zur Person

Claudia Götz Staehelin ist Partnerin und Head des Investigation-Teams von Kellerhals Carrard. Sie ist spezialisiert auf die Parteivertretung vor Gerichten und Schiedsgerichten sowie auf das Führen von internen Untersuchungen. Zudem berät sie ihre Klienten und Klientinnen in den Bereichen Compliance, Wirtschaftsstrafrecht, grenzüberschreitende Verfahren, internationale Rechtshilfe und Datenschutz, und unterstützt sie im Krisenmanagement. Claudia Götz Staehelin verbindet rechtliche Expertise mit langjähriger, internationaler Business-Erfahrung, die sie als Head Litigation von Novartis erworben hat.

### Über Kellerhals Carrard

Mit über 200 Berufsträgern (bestehend aus Partnern, Of Counsels, angestellten Anwälten, Juristen, Steuerberatern und Notaren) und gesamthaft mehr als 300 Mitarbeitenden gehört die Kanzlei, die ihre Ursprünge im Jahr 1885 hat, mit Standorten in Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano und Zürich sowie Vertretungen in Binningen, Sion, Shanghai und Tokyo zu den grössten und traditionsreichsten Kanzleien der Schweiz. Kellerhals Carrard ist schweizweit tätig, lokal hervorragend verankert und berät Klienten im In- und Ausland.

# Prämien als Motivationsspritze für Fussballer:innen und Staff

Fussball ist eine extrem beliebte und sehr emotionale Sportart, wobei natürlich in erster Linie die Resultate interessieren. Doch wie verhält es sich bei der Bezahlung der Spielenden und dem Staff? Dr. Kathrin Albrecht, Partnerin der Anwaltskanzlei «Beelegal Bösiger. Engel. Egloff», klärt im Interview mit «Fokus» über dieses Thema auf.

**Dr. Kathrin Albrecht**  
Partnerin



**Frau Dr. Kathrin Albrecht, Sie haben eine Doktorarbeit über Prämien im Berufsfussball geschrieben. Wie kamen Sie auf dieses Thema?**

Fussball hat mich schon immer interessiert. Ich habe über zehn Jahre selbst gespielt, heute bin ich vor allem noch als Zuschauerin im Stadion. In meiner Tätigkeit als Anwältin habe ich immer wieder mit rechtlichen Problemen im Profifussball zu tun, weshalb ich mich schon vor meiner Doktorarbeit intensiv mit dem Thema der Leistungsprämien auseinandergesetzt habe.

**Was muss man sich überhaupt unter Prämien vorstellen?**

Im Berufsfussball gibt es verschiedene Kategorien von Prämien, wobei in erster Linie zwischen Mannschaftsprämien, wie der Punkte-, Sieg- oder Meisterprämie, und den Spielerprämien, welche Tor- und Torvorlagen-Prämien beinhalten, unterschieden wird. Diese Prämien sind an die fussballerische Leistung gekoppelt und stellen deshalb Leistungslohn dar. Daneben existieren aber auch noch Prämien, welche zu einem bestimmten Anlass ausbezahlt werden. Dazu gehören Einsatz-, Zuschauer- und Weihnachtsprämien. Dabei handelt es sich um sogenannte Sonderprämien, welche leistungsunabhängig geschuldet sind und – wenn sie einen Zusammenhang zur fussballerischen Tätigkeit aufweisen – meist Zeitlohn darstellen.

**Welche rechtlichen Probleme stellen sich im Zusammenhang mit Leistungsprämien?**

Ich habe als Anwältin diverse gerichtliche und aussergerichtliche Streitigkeiten um ausstehenden Prämienlohn begleitet. Gerade dann, wenn Trainer fristlos entlassen werden und sich diese Kündigung im Nachhinein als ungerechtfertigt erweist, fragt sich, wie der Prämienlohn zu berechnen ist. Meiner Ansicht nach kann in diesem Fall für die Berechnung der hypothetisch anfallenden monatlichen Leistungsprämien wie Sieg- und Punkteprämien auf eine in der Vergangenheit liegende Referenzperiode zurückgegriffen werden. Ob Trainer zusätzlich eine allenfalls vereinbarte Meister-, Cup-, Qualifikations-, Aufstiegs- oder Ligaerhaltprämie zusteht, hängt davon ab, ob das Gericht den diesbezüglich geltend gemachten Schaden gestützt auf Art. 42 Abs. 2 OR als ausgewiesen erachtet. Trainer haben alle Umstände, die für den Eintritt des Schadens sprechen und dessen Abschätzung erlauben oder erleichtern, soweit möglich und zumutbar zu behaupten und zu beweisen.

**Und was passiert mit den Prämien, wenn Trainer lediglich freigestellt werden?**

Werden Trainer lediglich freigestellt, fragt sich, ob sie gleichwohl noch Anspruch auf die vertraglich vereinbarten Prämien haben, weil diese ja grundsätzlich Leistungslohn darstellen und Trainer im Fall des

Ausscheidens aus dem Team selbst gar keine Leistung mehr erbringen können. In Trainerverträgen findet sich deshalb zuweilen die Abrede, dass Trainern im Fall der Freistellung keine Prämien mehr ausbezahlt werden.

**Heisst das, Trainer gehen in diesem Fall leer aus?**

Eine solche Abrede kann gegen die teilzwingende Bestimmung von Art. 324 Abs. 2 OR verstossen und deshalb gestützt auf Art. 362 Abs. 2 OR unbeachtlich sein. Entsprechend schuldet der Klub freigestellten Trainern in einem solchen Fall weiterhin Prämien, wobei deren Höhe wie im Fall einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung berechnet wird. Dies mit der einzigen Besonderheit, dass im Zeitpunkt der Fälligkeit des Lohnes die tatsächlichen Resultate stets vorhanden sind. Im Ergebnis muss deshalb letztlich nur noch der Einfluss der Trainer auf das tatsächliche Resultat beurteilt, nicht jedoch abgeschätzt werden, ob der Erfolg in Anbetracht der Fähigkeiten des Teams überhaupt möglich wäre.

**Und wie sieht es mit dem Prämienlohn aus, wenn der Fussballbetrieb aufgrund einer Pandemie eingestellt wird?**

Vermutlich würde eine solche Einstellung des Fussballbetriebs aufgrund behördlicher Anordnung mit

Wegfall von Spielen eine Betriebsstörung behördlicher Art darstellen und in die Risikosphäre der Klubs fallen. Deshalb wären die Prämien gestützt auf die Bestimmung zum Annahmeverzug des Arbeitgebers in Art. 324 OR wohl gleichwohl geschuldet.

**Zur Person**

Dr. Kathrin Albrecht ist Partnerin in der Anwaltskanzlei BEELEGAL Bösiger. Engel. Egloff. Sie ist insbesondere auf Arbeitsrecht spezialisiert und berät Unternehmen in arbeitsrechtlichen Fragen. Zudem vertritt sie sowohl Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen vor Gericht.

**Über BEELEGAL**

BEELEGAL Bösiger. Engel. Egloff ist eine Anwaltskanzlei mit Kanzleistandorten in Zürich und Brugg. Die Kanzlei wurde soeben im Ranking Top-Anwaltskanzleien 2021 des Wirtschaftsmagazins Bilanz und der Tageszeitung Le Temps unter anderem in den Bereichen Sport- und Arbeitsrecht als führende Anwaltskanzlei ausgezeichnet. Nebst der beratend und forensisch tätigen Kanzlei existiert zudem das Kompetenzzentrum BEESPORT, welches Clubs, Verbände, Sportler:innen sowie Trainer:innen in allen rechtlichen Belangen auf ihrem Weg zum Erfolg begleitet.

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

**BEELEGAL**  
BÖSIGER. ENGEL. EGLOFF

“ Ich habe als Anwältin diverse gerichtliche und aussergerichtliche Streitigkeiten um ausstehenden Prämienlohn begleitet.

RUOSS VOEGELE RECHTSANWÄLTE • BRANDREPORT

# Geistiges Eigentum als wichtiger unternehmerischer Werttreiber

Aus der globalen Entwicklung von neuen Technologien oder zur Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen resultieren neue unternehmerische Handlungsfelder im Bereich des geistigen Eigentums.

Dr. iur. Martina Altenpohl, Rechtsanwältin und Partnerin bei Ruoss Vögele, zeigt «Fokus» einige Fallstricke und Tipps auf.

**Dr. iur. Martina Altenpohl**  
Rechtsanwältin,  
Partnerin  
Ruoss Vögele



Der Erfolg vieler Schweizer Unternehmen unterschiedlicher Grösse liegt in ihrer Innovationskraft. Damit diese die Ergebnisse ihrer Entwicklungen gegenüber Dritten für sich beanspruchen und kommerzialisieren können, benötigen sie deren möglichst optimalen Schutz als sogenanntes «geistiges Eigentum», kurz «IP». «Der Schutz des geistigen Eigentums an Innovationen ergibt sich aus diversen Gesetzen wie dem Patent-, Urheber-, Marken- und Wettbewerbsrecht sowie aus dem gezielten Schutz von geheimem Unternehmens-Know-how», so Altenpohl. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die neuen Erscheinungsformen von Innovationstechnologien im Schnittstellenbereich von Internet, Informatik und Telekommunikation, kurz dem «ICT-Recht», bewegen. Dies macht die Anwendung der Gesetze des geistigen Eigentums anforderungsreich.

**Rechtlicher Schutz**

Zusätzliche praktische Bedeutung haben im ICT-Bereich auch das Vertrags-, Werbe- Haftpflicht-, Datenschutz- und Verwaltungsrecht. Altenpohl führt weiter aus: «Zu diesen Schweizer Gesetzen kommen unzählige Gesetze anderer Staaten und internationale Abkommen hinzu, sobald die Schweizer Unternehmen ihre innovativen Dienstleistungen oder Produkte global und auch online anbieten.» Der IP-Schutz von Innovationen, soweit er auf kostenpflichtigen Registereintragungen wie Patenten oder Marken beruht, ist auf die Länder oder Staatenverbände beschränkt, in denen die Schutzrechte eingetragen sind. Urheberrechte an Werken gelten demgegenüber nach ihrer Schaffung ohne Registrierung weltweit.

**Das Eigentum**

Der individuell abzuklärende IP-Schutz von Innovationen hat einen immer grösseren unternehmerischen Stellenwert. «Darin liegt ein erhebliches monetäres und skalierbares Potenzial zugunsten des Schutzrechtsinhabenden. Patente, Urheber-, Marken- und Designrechte an neuen Entwicklungen oder Kennzeichen verleihen deren Besitzenden ein absolutes Eigentumsrecht. Der Umfang dieses Rechts, genauer der Schutzzumfang, hängt von der Stärke der zugrunde liegenden Innovation ab», erklärt Altenpohl. Je grösser der rechtliche Schutzzumfang einer Entwicklung oder Marke ist, desto mehr kann sich deren Inhaber:in gegen jüngere oder nicht geschützte identische oder ähnliche Innovationen oder Kennzeichen von Konkurrenten zur Wehr setzen. Dies geschieht häufig in summarischen Verfahren, die im Erfolgsfall zu raschen gerichtlichen Benutzungsverboten gegenüber den Trittbrettfahrern oder auch zu Schadenersatz- oder Gewinnherausgabeansprüchen führen.

**In IP-Schutzrechte investieren**

IP-Schutzrechte, die man möglichst kombinieren und als geschützt kennzeichnen sollte, sind bilanzierbar und führen überdies zu höheren Vermarktungspreisen bei den betreffenden Technologie-Produkten oder Dienstleistungen. Altenpohl meint: «Schliesslich haben die heutigen Investierenden oder Kaufenden von Unternehmen den wertvermehrenden und bedeutsamen

Stellenwert von strategisch gut aufgestellten und systematisch verteidigten unternehmerischen IP-Schutzrechten erkannt.» Diese Aspekte werden heutzutage im Rahmen der Unternehmenssprüfungen gezielt von rechtlichen Spezialist:innen unter Berücksichtigung aller relevanten IP-Details abgeklärt. Vorgefundene Mängel führen häufig zur Verminderung des Kaufpreises oder zum Abbruch des Investitionsinteresses.

**Mit der richtigen Strategie**

«Aus den vorgenannten Gründen lohnt sich eine frühzeitige unternehmerische IP-Schutzstrategie: Welche Innovationen oder Kennzeichen sollen wie und wo geschützt werden? Zu schützen ist nur so viel wie nötig, dafür aber so gut wie möglich. Die Festlegung des Inhaltes und Umfangs eines IP-Schutzes von neuen Technologieentwicklungen oder Kennzeichen kann vorgängige, fachlich versierte Recherchen in Marken- oder Patentregistern erfordern, um mögliche Drittrechte zu evaluieren sowie frühe, umfassende Geheimhaltungsvereinbarungen. Dies um ein allfällig späteres Patent nicht durch den Einwand der Vorveröffentlichung zu verlieren», schildert Altenpohl zudem. Bei der Schaffung von urheberrechtlichen Entwicklungen wie Software durch Arbeit- oder Auftragnehmende eines Unternehmens muss eine detaillierte Rechteabtretungsvereinbarung geschlossen werden, damit dieses über die IP-Rechte verfügt. Im IP-Recht kommt es auf die Beachtung

vieler Details an, damit die anvisierte IP-Schutzwirkung von Innovationen oder Kennzeichen eintritt.

**Warum Schutz so wichtig ist**

Entscheidet sich ein Unternehmen gegen den IP-Schutz seiner Entwicklungen, so sollte es entweder ein gut gehütetes Know-how oder einen beträchtlichen technischen Marktvorsprung haben. Diesbezügliche Unterlassungen werden im Markt von Trittbrettfahrern umgehend wahrgenommen, unter kommerzieller Ausnutzung der ungeschützten Vorleistung.

**Zur Person**

Rechtsanwältin Dr. iur. Martina Altenpohl ist Partnerin bei Ruoss Vögele und verfügt neben einem breiten wirtschaftsrechtlichen Beratungsspektrum über langjährige Erfahrung im IP- und IT-Recht im Zusammenhang mit unternehmerisch relevanten Aspekten sowie der gerichtlichen Durchsetzung von derartigen Ansprüchen und kann Schutzrechtsinhabende in diesen Belangen rechtlich und strategisch erfolgreich unterstützen.

**Über Ruoss Vögele Rechtsanwälte**

Ruoss Vögele ist eine unabhängige und moderne Zürcher Anwaltskanzlei mit schweizerischer und ausländischer Klientel. Ihre 20 Anwältinnen und Anwälte beraten und vertreten Unternehmen, Unternehmende und Privatpersonen in allen Belangen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit.

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

**RUOSS VOEGELE**



# Auch im virtuellen Raum ist sexuelle Belästigung immer noch real

Die virtuelle Ausstellung «Männerwelten» oder Instagram-Accounts wie «antiflirting2» zeigen auf, wie häufig Frauen im Netz sexuell belästigt werden. Doch wie sieht sexuelle Belästigung online genau aus und was kann man als Frau dagegen rechtlich unternehmen?

2011, USA. Jamey Rodemeyer, damals 14, entscheidet sich wegen unerträglicher Quälerei in Form von sexualisiertem Cyber-Mobbing aufgrund seiner sexuellen Orientierung, sich das Leben zu nehmen.

2012, Kanada. Die 15-jährige Amanda Todd erhängt sich zu Hause, nachdem sie Opfer von sexueller Erpressung im Internet wurde.

2017, Schweiz. Céline Pfister, 13 Jahre alt, nimmt sich das Leben nach der Veröffentlichung von Nacktbildern auf Snapchat von ihr.

**O**bwohl die Digitalisierung eine vorteilhafte Vereinfachung der Kommunikation mit sich bringt, hat genau diese der Menschheit gleichzeitig viel Leid beschert. Sexuelle Belästigung im Internet ist eine grausame Realität, die man nicht unterschätzen darf. Dabei spielt die Anonymität im Netz eine signifikante Rolle für das Entstehen von sexueller Belästigung. Aufgrund der Tatsache, dass dort die Kommunikation ohne ein persönliches Entgegenstehen stattfindet, verhindert sie bei Täter:innen die Entwicklung von Angstgefühlen und lässt Befürchtung vor Konsequenzen leichter wegfallen. Naturgemäss finden Belästigungen sexueller Art im Internet also nur verbal oder durch Bild- und Videomaterial statt. «Bei einer rein verbalen Belästigung stehen Beschimpfungen, Belästigungen, Bedrohungen und Erpressungen via E-Mail und SMS, in einem Chat oder sehr oft auch auf sozialen

Plattformen im Vordergrund», präzisiert Frau Nadine Jürgensen, erfahrene Juristin und Journalistin.

## Ab wann spricht man von sexueller Belästigung?

«Juristisch fällt ein Verhalten mit sexuellem Bezug grundsätzlich unter die sexuelle Belästigung, sofern es von einer Seite unerwünscht ist und eine Person in ihrer sexuellen Integrität verletzt», erklärt Frau Jolanda Spiess, ehemalige Schweizer Politikerin und jetzige Netzaktivistin und Feministin. Für eine Bestrafung von Belästigungen im Netz müssen jedoch noch viele weitere Kriterien erfüllt sein. Es handelt sich beispielsweise nur um Belästigung, wenn die belästigte Person in diese weder eingewilligt noch diese – etwa spasshalber – provoziert hat. «Auch die Worte müssen sich direkt auf das Opfer beziehen, gleichzeitig an dieses gerichtet sein und in grober Weise erfolgen», erläutert Spiess. «Grob» wird in diesem Kontext als «unanständige sexuelle Aufforderungen sowie Äusserungen hinsichtlich der Geschlechts- teile oder des Sexuallebens des Opfers» definiert.

## Das wohlbekannte Dickpic

Jede Frau hat persönliche Präferenzen, wenn es um den Empfang und Versand von intimen Bildern geht. Jedoch realisieren die meisten Absender nicht, dass eine nicht einvernehmliche fotografische Darstellung der männlichen Genitalien auf dem Screen einer Frau die Grenze überschreitet. Laut einer Studie haben 53 Prozent der Millennial-Frauen schon

einmal ein Dickpic zugesandt bekommen. 78 Prozent davon haben diese anstössigen Schnappschüsse ohne ihre Einwilligung erhalten. Was diesen selbst ernannten männlichen Nacktmodels möglicherweise nicht bewusst ist: «Das ungefragte Versenden von Penisbildern fällt unter den Pornografie-Tatbestand von Art. 197 Abs. 2 StGB und ist somit verboten. Wer dagegen verstösst, wird mit einer Busse bestraft», so Jürgensen. Die schweizerische Kriminalprävention fügt hinzu, dass Dickpics Personen unter 16 Jahren nicht zugänglich gemacht werden dürfen. Wer gegen dieses Gesetz verstösst, wird mit einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. Wer übrigens ein Dickpic erhält, kann jetzt auf netzpiccock.ch innert 60 Sekunden einen Strafantrag erstellen – ein wertvoller Service, der von Jolanda Spiess mit ihrem Verein #NetzCourage eingeführt wurde.

## Sextortion – sexuelle Erpressung im digitalen Raum

Jemand hackt sich in private Accounts, manipuliert das Gegenüber emotional oder behauptet, fälschlicherweise Zugang zu Material mit sexuellem Inhalt zu haben. Dies nennt man Sextortion. Laut einer Studie ist diese Erpressungsmethode sehr oft mit Selbstmordfällen verbunden. Dies aus dem Grund, dass die Opfer von Sextortion häufig unter starker Hoffnungslosigkeit, Scham und Demütigung leiden. Dabei ist vor allem das Schamgefühl ein starker Risikofaktor für Suizid. In Fällen extremer Scham möchte die Personen sich vor der Aussenwelt verstecken. Selbstmord ist da

die ultimative Möglichkeit. Noch tragischer sind Fälle der Fake-Sextortion, wo nie wirklich Material für eine tatsächliche Erpressung vorhanden war. Die schweizerische Kriminalprävention rät deshalb in Fällen von Sextortion sofort Kontakt mit der Polizei aufzunehmen und auf keinen Fall Lösegeld zu bezahlen.

## Welche Schritte müssen immer unternommen werden?

Das Schwierige an sexueller Belästigung online ist, die Täterschaft nachzuweisen. Feige verstecken sich die Täter:innen hinter anonymen Accounts und können ihre Spuren im Netz leichter verschwinden lassen. Deshalb ist es wichtig, sofort alle Beweismittel zu sichern. «Es macht immer Sinn, so viele Informationen zu sammeln wie möglich. Also E-Mail-Adressen, IP-Nummern oder auch Telefonnummern. Diese Beweismittel können der Polizei übergeben werden, wenn eine Anzeige erstattet wird», erklärt Jürgensen. Die Kriminalprävention fügt hinzu, dass man sich online auf keinen Fall direkt wehren soll, da man so nur noch mehr Angriffsfläche bietet und die Lage verkompliziert. Auch Spiess beteuert die Wichtigkeit der Beweissammlung und präzisiert weitere Schritte: «Im Akutfall ist das Wichtigste, Beweismittel durch Screenshots mit Datum, Zeitangabe und den Angaben der belästigenden Person zu sichern. Dann kann man eine Beratungsstelle wie beispielsweise #NetzCourage hinzuziehen. Solidarität ist bei Hass im Netz etwas vom Wichtigsten überhaupt.

Text Evgenia Kostoglacis

## BRANDREPORT • YLEX

# «Juristinnen und Juristen mit Pioniergeist»

Der Schweizer Rechtsdienstleister Ylex verfolgt mit vier Walk-in Stores und der Online-Plattform ylex.ch einen einzigartigen Ansatz, der Digitalisierung und persönliche Beratung vereint. Wie dieser aussieht, hat «Fokus» bei Ioannis Martinis, lic. iur., Leitung Kommunikation Ylex AG, nachgefragt.

**Ioannis Martinis, lic. iur.**

Leitung Kommunikation  
Ylex AG



**Ioannis Martinis, alle sprechen von der Digitalisierung der Rechtsbranche. Ylex setzt jedoch seit 2019 auf Walk-in Stores für Rechtsberatung und juristische Unterstützung. Sogar im Coronajahr 2020 haben Sie drei weitere Stores eröffnet. Wie kommt es dazu?**

Unsere persönliche Rechtsberatung vor Ort ist kein Widerspruch zur digitalen Transformation, sondern ein Lösungsansatz, um den unterschiedlichen Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden gerecht zu werden.

### Wie sehen diese Bedürfnisse aus?

Recht ist und bleibt ein «People Business». Technologie verändert zwar die Art und Weise wie Rechtsdienstleistungen erbracht werden. Trotzdem wird persönliche Rechtsberatung weiterhin geschätzt und

schafft Vertrauen. Bei Ylex können juristische Fragen und Anliegen auf unserer Plattform ylex.ch oder per Videocall vollumfänglich digital geklärt werden. Wir bieten aber auch die persönliche Beratung in unseren vier Stores vor Ort oder am Telefon an. Wir haben zudem einen Chatbot und einen Live-Chat im Einsatz. Unsere Kundinnen und Kunden können somit jederzeit selbst entscheiden, welches Angebot sie nutzen möchten. Es stehen ihnen alle Kanäle offen.

### Ein solcher Omnichannel-Ansatz ist immer auch eine Herausforderung für die Mitarbeitenden. Wer arbeitet bei Ylex?

Das Konzept von Ylex ist tatsächlich einzigartig in der Schweiz. Und neue Konzepte in der Rechtsbranche brauchen auch Juristinnen und Juristen mit Pioniergeist. Menschen, die etwas verändern und

ausgetretene Pfade verlassen wollen; bei Ylex immer mit dem Ziel vor Augen, möglichst vielen Menschen einen einfachen Zugang zu kompetenter Rechtsberatung und juristischer Unterstützung zu ermöglichen.

### Wie gewährleisten Sie ganz konkret einen besseren Zugang zum Recht?

Neben dem bereits erwähnten Omnichannel-Ansatz setzen wir bei Ylex auf Offenheit und Transparenz. Physisch indem unsere Türen wortwörtlich offenstehen, wenn es das Wetter erlaubt. Aber auch in der Denke. Ziel ist es, mit einer unkomplizierten, offenen Art all diejenigen zu erreichen, die bisher davor zurückgeschreckt sind, bei Rechtsfragen professionellen Rat in Anspruch zu nehmen. Wir wollen den Leuten auch die Angst vor den Kosten nehmen und kommunizieren offen unsere Preise. Eine erste

Rechtsberatung ohne Dokumentenprüfung erteilen wir bereits ab CHF 60. Bei grösseren Fällen, wo Dokumente geprüft und Schreiben verfasst werden müssen, erhalten unsere Kundinnen und Kunden stets eine Offerte. Damit ermöglichen wir eine volle Kostenkontrolle. Viel wichtiger als der Preis ist am Ende jedoch unsere lösungsorientierte Vorgehensweise, die nicht die Rechtsfrage, sondern das Anliegen unserer Kundinnen und Kunden ins Zentrum stellt.

### 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.

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

**YLEX**  
RECHT EINFACH.

# «Der Wandel muss organisch erfolgen, um nachhaltig zu sein»

Die Rechtsbranche hat noch immer den Ruf einer Männerdomäne. Allerdings rückt auch hier das Thema «Diversity» immer mehr in den Fokus. Katrin Ivell, Anwältin und Partnerin bei Homburger, beobachtet diesen kulturellen Wandel nicht nur – sondern treibt ihn aktiv voran: Denn nebst ihrer juristischen Tätigkeit sorgt sie als «Head of Diversity & Inclusion» dafür, dass bei Homburger «Vielfalt» nicht nur ein Begriff ist – sondern Teil einer gelebten Firmenkultur.



**Katrin Ivell**  
Partnerin



**Katrin Ivell, Sie sind Partnerin im Praxisteam Bank- und Finanzmarktrecht von Homburger. Darüber hinaus gehören Sie der Fachgruppe «White Collar Crime / Investigations» an und sind auf Untersuchungen spezialisiert. Mit welchen juristischen Themen beschäftigen Sie sich derzeit?**

In meiner Praxis habe ich zwei Schwerpunktgebiete. Zum einen Compliance-Beratung und zum anderen interne Untersuchungen. Im Bereich Compliance stellt das Thema «Geldwäschereiprävention» nach wie vor einen Dauerbrenner dar. Bei den internen Untersuchungen sind vor allem die #MeToo-Untersuchungen eine neuere Erscheinung. Darunter werden, vereinfacht gesagt, Fälle zusammengefasst, bei denen wir Unternehmen helfen, Anschuldigungen von Verletzungen der persönlichen Integrität zu untersuchen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wäre ein Beispiel dafür.

**Was versteht man unter «White Collar Crime» und was zeichnet Homburger bei der Bearbeitung solcher Fälle aus?**

Der geläufige deutsche Begriff dafür ist «Wirtschaftskriminalität». Wie der Name schon sagt, handelt es sich um potenzielle Straftaten, die einen wirtschaftlichen Kontext aufweisen. Die bereits genannte Geldwäsche fällt in diese Kategorie. Unser Team, das sich solchen Fällen annimmt, ist gross und sehr erfahren: So sind wir unter anderem in der Lage, Spitzentechnologie zur umfangreichen elektronischen Dokumentenprüfungen einzusetzen, wodurch wir selbst komplexe Wirtschaftskriminalitäts-Fälle unter hohem Zeitdruck bearbeiten können.

Dass wir überdies auf hochkompetente IT-Spezialisten wie unseren «Leiter eDiscovery» zählen können, hebt uns von unseren Mitbewerbern ab. Er stiess 2019 aus der IT-Abteilung eines multinationalen Unternehmens zu uns. Er zeichnet sich durch weitreichende Erfahrung aus und stellt durch sein versiertes Know-how sicher, dass wir in Bezug auf technische Tools, algorithmische Suchtechniken sowie «Best Practices» stets auf dem neuesten Stand

sind. Dann wäre noch die gelebte Interdisziplinarität zu nennen: Unser Team besteht aus Fachleuten aus den Bereichen Prozessführung, Bankwesen, Transaktionen usw. Dank dieser fachübergreifenden Zusammenarbeit erhält unser Team sofortigen Zugang zu Wissen in allen relevanten Themenfeldern.

**Viele Rechtsbereiche werden direkt und indirekt durch die Coronakrise beeinflusst. War das bei Ihrer Arbeit auch der Fall?**

Durchaus, vor allem das Phänomen, dass Interviews neu via Video abgehalten werden, stellt ein Novum dar. Das macht unsere Arbeit zum Beispiel im Feld der internen Untersuchungen schwieriger, weil die Unmittelbarkeit der Reaktion sowie der Gesamteindruck des Gegenübers fehlt.

**Durch Ihre Tätigkeit als Anwältin bewegen Sie sich in einer Branche, die als Männerdomäne gilt. Zudem sind Sie in Fachdisziplinen tätig, die ebenfalls maskulin-geprägt sind.**

Das ist korrekt, allerdings stelle ich fest, dass in der Legal-Branche im Allgemeinen sowie in meinen Fachgebieten im Besonderen vermehrt Frauen gefragt sind. Das hat einerseits damit zu tun, dass Kanzleien kompetente Frauen stärker fördern als früher – und andererseits werden auch auf Klientenseite vermehrt wichtige Schaltstellen mit Frauen besetzt.

Es scheint also auch in der Finanzbranche der Fall zu sein, dass nicht mehr ausschliesslich ein sehr spezifisches «Männerbild» nachgefragt wird. Der Fokus hat sich verbreitert. In meinem Bereich trifft das häufig im Bereich #MeToo-Untersuchungen zu. In derartigen Fällen werden – zumindest entspricht das meiner Wahrnehmung – häufig gezielt Frauen für die juristische Aufarbeitung erbeten.

**Ihre Wahrnehmung dürfte diesbezüglich geschärft sein, denn Sie erfüllen bei Homburger auch die Funktion der «Head of Diversity & Inclusion». Aktuell wird in der Legal-Branche viel über das Thema «Diversität» gesprochen. Findet ein echter Wandel statt?**

Das Thema ist in der Tat aktuell und wird breiter diskutiert als früher. Für unser Haus nehme ich in Anspruch, dass wir der Branche hier vorausgeeilt sind: Wir verfolgen das Thema Diversität schon länger.

Gleichzeitig stimmt uns die hohe Bereitschaft positiv, die Förderung von Diversity tatkräftig voranzutreiben.

**Was gehört zu Ihren Aufgaben als «Head of Diversity & Inclusion»?**

Ich bin unter anderem dafür zuständig, unsere Bestrebungen in den Bereichen Diversität, Chancengleichheit, Talentförderung etc. im Blick zu behalten und zu überprüfen, ob sie die Vielfalt in unserem Unternehmen tatsächlich fördern. Dabei stellen Daten für mich ein wichtiges Werkzeug dar. Wer bewirbt sich bei uns? Welchen Hintergrund, auch kultureller Art, haben diese Menschen? Über welche Kanäle haben sie den Weg zu uns gefunden? Die Antworten auf diese und weitere Fragen geben Aufschluss darüber, ob wir mit unserer Recruitment-Policy wirklich für mehr Vielfalt sorgen. Daraus lassen sich Folgefragen ableiten, zum Beispiel, ob wir im Haus eventuell einen Schulungsbedarf in Bezug auf Interviewführung haben. Konkret: Sind unsere Interviews so ausgelegt, dass wir auf diesem Weg die qualifizierten weiblichen Talente erreichen – und am Ende auch für uns gewinnen? Natürlich geht es nicht nur um die weiblichen Talente, schliesslich steht Diversity nicht nur für Geschlechtervielfalt, sondern auch für kulturelle Vielfalt. Ich selber bin ein Beispiel dafür, schliesslich habe ich meine Ausbildung auch nicht in der Schweiz gemacht. Eine weitere konkrete Fragestellung lautet: Wie präsentieren wir uns generell nach aussen? Welche Sprache verwenden wir, um junge Talente zu erreichen? Welches Bild vermitteln wir zum Beispiel an Job Fairs, den Branchen-Messen, die im Legal-Bereich noch immer essenziell sind für die Nachwuchsgewinnung? Und das ist nur ein Ausschnitt der Fragen, die sich im Recruitment stellen. Mindestens ebenso wichtig ist die Retention, also die Frage, ob uns im Laufe ihrer Karriere mehr weibliche als männliche Talente wieder verlassen – und warum.

**Das sind eine Menge Fragen.**

Und jede einzelne davon müssen wir uns immer wieder stellen – und stets aufs Neue beantworten. Nur so schaffen wir Transparenz zu diesen Themen und können uns Verbesserungspotenziale erschliessen. Mein Mandat als «Head of Diversity & Inclusion» bedeutet aber nicht, dass ich die einzige Person im Unternehmen wäre, die sich darum zu kümmern hat – vielmehr ist es die Angelegenheit jeder Führungsperson von Homburger. Meine Verantwortung besteht zusätzlich darin, an unseren Partner-Meetings regelmässig zu diesen Themen zu informieren und Impulse aus diesen Meetings für weitere Massnahmen zu entwickeln. Denn viele meiner Partnerkollegen haben kreative Ideen, wie wir die weiblichen Talente besser erreichen und fördern können. So hat zum Beispiel auch für unseren Managing Partner

Flavio Romerio, unseren Senior Partner Daniel Daeniker und unseren Hiring Partner Jürg Frick das Thema Vielfalt höchste Priorität – der Austausch mit ihnen ist für mich daher essenziell. Der Wille zur Förderung der Diversität ist bei Homburger wirklich fest verankert – und das nicht erst seit gestern. Das zeigt sich unter anderem daran, dass wir lange vor dem Covid-Ausbruch über eine Homeoffice-Policy verfügten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Zudem bieten wir im Rahmen unseres Associate Development Program, mit dem wir Mitarbeitende ab dem dritten Anstellungsjahr gezielt fördern und auf Führungspositionen vorbereiten, bereits seit längerem Coaching-Sessions an, die individuell angeboten und insbesondere von unseren weiblichen Talenten rege genutzt werden.

**Inwiefern profitiert ein Unternehmen von mehr Vielfalt?**

Diversity bietet konkrete unternehmerische Vorteile. Zum Beispiel kommen neue Blickwinkel und Ansätze hinzu, die zu neuen Lösungsansätzen führen können. Und da vermehrt auch die Mandantenseite der Vielfalt grosse Bedeutung beimisst – und diese vielfach sogar bereits voraussetzt – ist ein durchmischtes Team heute unerlässlich. Nun möchte ich aber nicht den Eindruck erwecken, dass nur Frauen bei uns eine Chance hätten oder dass gar Frauen ohne entsprechende fachliche Qualifikation weiterkommen würden. Talent und Kompetenz sind nach wie vor ausschlaggebend. Darum haben wir auch keine Diversitäts-Quoten, die wir erfüllen müssen. Und mit dieser Situation bin ich sehr zufrieden.

**Aber würde eine Quote Ihre Aufgabe als «Head of Diversity & Inclusion» nicht vereinfachen?**

Das sehe ich nicht so, denn der Prozess muss auf organische Weise erfolgen, damit er nachhaltig ist.

## Über Homburger

Swiss core – global scope. Unter diesem Leitmotiv hilft Homburger Unternehmen seit 1957 dabei, ihre grössten Herausforderungen zu meistern. Dabei strebt die Kanzlei nach herausragenden Lösungen – selbst bei aussergewöhnlicher Komplexität und unter höchstem Zeitdruck.

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

# Mittels Schiedsverfahren zur Streiterledigung

Die international führende Schiedsrechtsexpertin Andrea Meier von Walder Wyss Rechtsanwälte klärt darüber auf, was Schiedsgerichtsbarkeit bedeutet und warum Diversität nicht nur in diesem Bereich eine wichtige Rolle spielt.

**Dr. Andrea Meier,  
LL.M. (Harvard)**

Vizepräsidentin  
Swiss Arbitration  
Association



## Frau Andrea Meier, was ist Schiedsgerichtsbarkeit genau?

Schiedsgerichtsbarkeit ist eine international anerkannte und weit verbreitete Form der Streitbeilegung und ist insbesondere auf dem Gebiet des Handelsrechts anzutreffen. Die Vertragspartner können durch Aufnahme einer Schiedsvereinbarung in ihren Vertrag bestimmen, dass ein Schiedsgericht anstelle eines staatlichen Gerichts ihren Rechtsstreit entscheidet. Die Entscheidung des Schiedsgerichts, der Schiedsspruch, bindet die Parteien wie ein Urteil des staatlichen Gerichts. Schiedssprüche sind wie Gerichtsurteile weltweit vollstreckbar.

## Wie unterscheiden sich Schiedsverfahren von staatlichen Gerichtsverfahren?

Ein Schiedsverfahren hat für die Parteien den Vorteil, dass sie die Mitglieder des Schiedsgerichts selbst bezeichnen können. Auch das Verfahren können sie weitgehend selbst bestimmen, wozu sie eigene Regeln vereinbaren oder auf eine bestehende Schiedsinstitution und deren Regelwerk zurückgreifen können. So stehen zum Beispiel mit den Swiss Rules oder den ICC Rules moderne und vielfach erprobte Schiedsregeln zur Verfügung. Die Swiss Rules wurden in den letzten Monaten überarbeitet und auf den neuesten Stand gebracht. Ich durfte an der Überarbeitung dieser Regeln mitwirken und wir haben darauf geachtet, dass auch die Anregungen von Unternehmen berücksichtigt wurden.

## Wie unterscheidet sich ein Schiedsverfahren von einer Mediation?

Das Schiedsverfahren führt zu einem verbindlichen Schiedsspruch, vergleichbar mit einem staatlichen Urteil. Mediation hingegen gründet auf Freiwilligkeit. Die Parteien wählen gemeinsam eine neutrale Drittperson aus, welche zwischen den Parteien vermittelt. Sie bestimmen die Verhandlungspunkte selbst und entscheiden, ob die Verhandlungen bis zur Einigung führen. Auf diesem Weg können Parteien eine schnelle und tragfähige Lösung finden. Scheitert die Mediation, bleibt ihnen immer noch der Gang zum Schiedsgericht oder staatlichen Gericht. Mediation setzt aber die Bereitschaft der Parteien voraus, eine Lösung zu finden. Mediation und Schiedsgerichtsbarkeit sind somit keine Gegensätze, sondern ergänzen sich je nach den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Parteien.

## Bei welchen Konflikten eignet sich ein Schiedsverfahren?

Die Schiedsgerichtsbarkeit ist besonders geeignet bei komplexen Streitigkeiten, die ein bestimmtes Fachwissen erfordern. Deshalb ist sie sehr beliebt bei Anlagebaustreitigkeiten oder Auseinandersetzungen aus Unternehmenskaufverträgen. Sie wird auch häufig bei internationalen Sachverhalten gewählt, da sie den

Parteien erlaubt, einen Schiedsort in einem Drittland zu bestimmen und Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter unterschiedlicher Nationalität zu wählen. Auch die Verfahrenssprache kann frei vereinbart werden.

Hinzu kommt die grosse Flexibilität bei der Verfahrensgestaltung und beim Festlegen des Zeitplans des Verfahrens. Zum Beispiel haben Vertragsparteien die Möglichkeit zu vereinbaren, dass künftige Streitigkeiten aus ihrem Vertrag in einem sogenannten beschleunigten Verfahren innerhalb von sechs Monaten entschieden werden. Dies ist eine interessante Möglichkeit, wenn Parteien daran gelegen ist, schnell Klarheit über ihre Rechte und Pflichten zu gewinnen.

## Wie bereitet sich ein Unternehmen angemessen auf einen Streitfall vor?

Eine gute Vorbereitung auf einen Streitfall ist die halbe Miete. Ein Streitfall sollte wie ein Projekt behandelt werden. Wichtig ist auch, alle relevanten Daten frühzeitig zu sichten und zu sichern sowie eine gute Dokumentation des Streitfalls zu erstellen. Um den Zugang zu den Informationen sicherzustellen, sind die am Sachverhalt beteiligten Mitarbeitenden, auch ehemalige, zu identifizieren. Der Informationserhalt ist zentral. Schliesslich zahlt es sich aus, die Erfolgsaussichten objektiv zu bewerten und die Bewertung regelmässig zu aktualisieren. Dazu gehört auch die Prüfung von Vergleichsmöglichkeiten.

## Welche Punkte müssen bei einem internationalen Schiedsverfahren spezifisch beachtet werden?

Ein internationales Schiedsverfahren bringt Parteien aus verschiedenen Rechtskulturen zusammen. Anlass zu Diskussionen bietet daher häufig die Wahl des anwendbaren Rechts, das heisst der Rechtsordnung, nach welcher das Streitverhältnis beurteilt werden soll. Es sollte sich um ein nationales Recht handeln, das für beide Seiten akzeptabel und zugänglich ist. Die Wahl von Schweizer Recht ist in internationalen Verhältnissen nach wie vor sehr beliebt, da es zu Recht als ausgewogen gilt, leicht zugänglich ist und die wichtigsten Gesetzestexte auch auf Englisch erhältlich sind. Auch der Schiedsort Schweiz erfreut sich nach wie vor grosser Beliebtheit. Dies liegt vor allem daran, dass wir auf eine lange Schiedstradition zurückblicken können, über ein modernes Schiedsgesetz verfügen, das den Parteien den nötigen Gestaltungsfreiraum belässt,

und mit dem Schweizerischen Bundesgericht, bei welchem ein Schiedsspruch direkt angefochten werden kann, über einen ausgezeichneten und verlässlichen Spruchkörper verfügen. Allerdings greift das Bundesgericht zu Recht nur ein, wenn der Schiedsspruch oder das Schiedsverfahren grobe Fehler aufweisen.

## Warum haben Sie sich dazu entschieden, sich auf Schiedsgerichtsbarkeit zu spezialisieren?

Es hat mich fasziniert, dass Schiedsverfahren international ausgerichtet sind und Parteien und Parteivertreter aus verschiedenen Rechtskulturen zusammenbringen. Zudem bietet mir dieser Bereich die Möglichkeit, sowohl als Parteivertreterin als auch als Schiedsrichterin tätig zu sein. Dieser Rollenwechsel ist eine grosse Bereicherung und der damit verbundene Perspektivenwechsel hilft mir in beiden Funktionen. Neben meiner Spezialisierung auf die Schiedsgerichtsbarkeit führe ich aber unverändert auch Verfahren vor staatlichen Gerichten, denn in manchen Fällen ist der Gang zum staatlichen Richter die passende Lösung. Ich unterstütze die Klientin dabei, die beste Wahl im konkreten Fall zu treffen.

## Warum ist Diversität vor allem auch in der Schiedsgerichtsbarkeit wichtig?

Ich bin überzeugt, dass Diversität wichtig für die Legitimität der Schiedsgerichtsbarkeit als solche ist. Schiedsgerichtsbarkeit ist eine Form der privaten Streitbeilegung. Es ist daher besonders wichtig, dass Schiedsgerichte internationale Akzeptanz geniessen. Und da bin ich der Meinung, dass die Akzeptanz eines Schiedsgerichts und des von ihm getroffenen Entscheids grösser ist, wenn es divers besetzt ist, sei dies in Bezug auf das Geschlecht oder die Herkunft. Zudem haben Studien gezeigt, dass diverse Teams bessere Resultate liefern, da Teammitglieder mit unterschiedlichen Hintergründen unterschiedliche Lösungen einbringen, was zu einem fundierteren Entscheidungsprozess führt.

## Wie erleben Sie die männerdominierte Berufswelt?

Auch wenn sich der Anteil der Frauen stetig erhöht, bin ich in vielen Sitzungen oder Verhandlungen noch die einzige oder eine der wenigen Frauen im Raum. Dies hat zur Folge, dass man automatisch auffällt. Dies muss nicht schlecht sein, setzt aber voraus, dass ich mich wohl in meiner Haut fühle. Ich

habe in den ersten Jahren meiner Anwaltstätigkeit immer wieder an meinen eigenen Fähigkeiten gezweifelt, was den Druck erhöhte. Dies möchte ich jüngeren Frauen gerne ersparen. Ich möchte ihnen sagen, dass sie sich Herausforderungen zutrauen und mutig und neugierig sein sollen. Wenn es dann nicht klappt, haben sie es jedenfalls versucht. Es geht dann auch keine Welt unter und es öffnen sich andere Türen.

## Was muss sich in der juristischen Berufsrealität ändern, um den Beruf für Frauen attraktiver zu machen?

Neben Flexibilität bei Arbeitszeit und Ort hilft auch eine konstruktive und motivierende Arbeitsatmosphäre und ein respektvoller Umgang. Haben junge Frauen oder Männer Zweifel, ob sie den Ansprüchen einer Partnerschaft in einer Kanzlei oder einer leitenden Position in einem Unternehmen gerecht werden, kann mit einer offenen Gesprächskultur viel erreicht werden. Vorgesetzte sind auch Vorbilder: Wenn ihnen der Job offensichtlich keinen Spass macht und sie ständig gestresst wirken, frage ich mich als jüngere Anwältin, warum ich mir das auch antun soll. Denn ich darf zu Recht erwarten, dass mir mein Job Freude bereitet. Für mich hat sich dieser Wunsch erfüllt. Wenn man gerne Verantwortung übernimmt und gleichzeitig ein hohes Mass an Unabhängigkeit und Gestaltungsfreiheit bewahren möchte, ist die Partnerposition in einer Kanzlei ein sehr erstrebenswertes Ziel.

## Welche Massnahmen wünschen Sie sich, um Diversität im Anwaltsberuf zu erreichen?

Wichtig für mich ist das Bewusstsein aller, dass wir noch nicht am Ziel sind, denn der Frauenanteil auf Stufe Partnerschaft in Wirtschaftskanzleien und den höheren Stufen in den Unternehmen ist noch immer viel zu tief. Einer der Hauptgründe ist natürlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Antwort darauf sind flexible Arbeitsmodelle, sowohl in zeitlicher als auch in örtlicher Hinsicht. Hier machen die Kanzleien, einschliesslich meiner eigenen Kanzlei Walder Wyss, bereits sehr viel. Nun braucht es den Willen aller, diese Möglichkeiten zu nutzen.

Mit der Zahl der Frauen in höheren Positionen wächst die Zahl der beruflichen Vorbilder, an denen sich junge Frauen orientieren können. Es gibt nicht mehr den einen Typus erfolgreiche Anwältin. Die Geschäftswelt ist bunter geworden und Individualität ist in Ordnung, ja erwünscht. Das stimmt mich optimistisch für die Zukunft.

“ **Wichtig für mich ist das Bewusstsein aller, dass wir noch nicht am Ziel sind, denn der Frauenanteil auf Stufe Partnerschaft in Wirtschaftskanzleien und den höheren Stufen in den Unternehmen ist noch immer viel zu tief.**

### Über Walder Wyss

Mit über 240 juristischen Expert:innen gehört Walder Wyss zu den führenden Schweizer Kanzleien für Wirtschaftsrecht.

Weiterführende Informationen unter [walderwyss.ch](http://walderwyss.ch)

# Vor Gericht ziehen – ohne finanzielles Risiko

Gerichts- und Schiedsverfahren sind aufwendig, zeitintensiv – und vor allem kostspielig. So sehr, dass auch grössere Unternehmen das Beschreiten des Prozessweges gut abwägen müssen. Aus diesem Grund wird «Legal Finance», beziehungsweise die Prozessfinanzierung, immer relevanter und stellt ein wichtiges Werkzeug für Firmen und Kanzleien dar. Wie dies funktioniert und welche Vorzüge sich daraus ergeben, fragten wir bei einer Expertin nach.

**Dr. Isabelle Berger**

Anwältin,  
Chief Investment  
Officer, Partnerin  
Nivalion



## Isabelle Berger, Nivalion bietet «Legal Finance» an. Was versteht man darunter?

Wir übernehmen für eine Partei sämtliche Kosten, die im Rahmen einer Rechtsstreitigkeit anfallen. Entdet der Fall ganz oder teilweise erfolgreich, erhalten wir einen Anteil der erstrittenen Summe. Geht der Fall verloren, verlieren wir unsere Investition. Das Risiko liegt somit einzig beim Prozessfinanzierer.

## Dieses Konzept wird bei Unternehmen immer beliebter. Warum?

Es sind zwei Faktoren, die dieser Entwicklung zugrunde liegen. Der erste ist die Tatsache, dass das Führen eines Rechtsstreits markante ökonomische Nachteile für Unternehmen mit sich bringt: Sie müssen die Gerichtskosten bevorschussen und fortlaufend die finanzielle Liquidität für den Prozess bereitstellen. Je höher der Streitwert ausfällt, desto mehr liquide Mittel sind notwendig. Dieses Geld bleibt bis zum Ende des Verfahrens gebunden, teilweise über Jahre hinweg. Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten ist dies ein beachtlicher Nachteil. Darüber hinaus verfügt ein prozessierendes Unternehmen über keine Garantie, dass der Fall am Ende gewonnen wird.

## Und der zweite Grund?

Der Kostendruck auf die Kanzleien hat zugenommen. Viele Firmen sind nicht mehr bereit, die Fees der Anwälte einfach abzunicken. Diese Entwicklung wurde

durch die Coronapandemie sowie die damit einhergehende Verschärfung der wirtschaftlichen Lage noch beschleunigt. Die Summe dieser Faktoren führt dazu, dass die Prozessfinanzierung in Form von Legal Finance für Unternehmen immer attraktiver wird.

## Welche Vorteile bietet Legal Finance für Unternehmen?

Diverse. Sämtliche Kosten, die einer Gesellschaft durch den Gang vor Gericht entstehen, werden an uns ausgelagert und belasten nicht die Erfolgsrechnung. Geht der Prozess verloren, hat das Unternehmen keine damit nutzlosen Mittel in den Fall investiert. Wird der Fall gewonnen, geht ein Teil des Prozessgewinns als Entschädigung für das zur Verfügung gestellte Risikokapital an Nivalion. Der Hauptteil des Erlöses bleibt aber beim Kläger. Unternehmen können zudem mehrere Fälle zusammen in einem Portfolio finanzieren lassen. Darum eignet sich Legal Finance nicht nur für KMU, sondern stellt auch ein perfektes Werkzeug für das Riskmanagement von Grossunternehmen dar. Viele der von uns finanzierten Fälle sind dementsprechend wirtschaftsrechtliche Auseinandersetzungen. Wir werden aber auch häufig bei arbeits- und erbrechtlichen Streitigkeiten mit hohen Streitwerten angefragt. Hier finanzieren wir Privatpersonen.

## Und wie profitieren Kanzleien von dem Konzept?

Vor allem, indem sie mehr Mandate erhalten. Ein Fall, der durch unsere Finanzierung ins Rollen gelangt, wäre ansonsten möglicherweise versandet. Anwälte können ihren Klientinnen auch einen reduzierten Stundensatz anbieten. Wir übernehmen die Differenz, was zu kompetitiven Angeboten führt und ebenfalls das Wachstum der Kanzlei fördert.

## Nivalion nimmt ein grosses finanzielles Risiko auf sich. Wie entscheiden Sie, ob eine Finanzierung gewährt wird?

Am Anfang der Zusammenarbeit steht das Ausschliessen möglicher Interessenkonflikte und der Abschluss eines «Non Disclosure Agreement». Danach prüfen wir, ob der Fall unsere Investitionskriterien erfüllt. Wir finanzieren Fälle ab einem Streitwert von 7.5 Mio. CHF mit guten Erfolgsaussichten. Sehr wichtig auch: Das Urteil muss zu Geld gemacht werden können, also gegen einen zahlungsfähigen Gegner gerichtet sein. Um dies abzuschätzen, benötigen wir eine Fallübersicht der Anwälte. Entdecken wir keine «red flags», fokussieren wir auf die kommerziellen Aspekte des Falls. Als Nächstes erstellen wir eine Offerte. Diese gibt insbesondere Aufschluss über das von uns bereitgestellte Budget und über unsere Erfolgsbeteiligung. Wird die Offerte akzeptiert, erhalten wir eine Exklusivitätsfrist eingeräumt, während der wir den Fall auf Herz und Nieren zu prüfen. Dazu gehören neben der Analyse der inhaltlichen Begründetheit des Anspruchs auch die Frage der Solvenz der Gegenpartei und der Vollstreckbarkeit. Am Ende dieser Frist sichern wir die Finanzierung verbindlich zu oder sagen ab.

## Das klingt nach einem aufwendigen Prozess.

Angesichts der hohen Summen und der Komplexität der Fälle ist das nicht vermeidbar. Im Schnitt vergehen von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Entscheidung rund drei Monate. Das Know-how unseres internationalen Teams – bestehend aus früheren Prozessanwälten und Finanzspezialistinnen – sowie die jahrelange Erfahrung in der Finanzierung von nationalen und internationalen Verfahren ist essenziell und zeichnet uns aus.

## Das Angebot von Nivalion umfasst auch eine «After-The-Event-Versicherung». Was versteht man darunter?

Wir decken grundsätzlich immer auch das Gegenpartei Risiko ab. Das bedeutet, dass die von uns finanzierte Partei die Anwalts- und Gerichtskosten der Gegenseite nicht bezahlen muss, wenn der Fall verloren geht. Wir haben mit einer grossen Schweizer Versicherungsgesellschaft eine eigene Versicherungslösung erarbeitet, die es uns erlaubt, diesen Service zu attraktiven Konditionen anzubieten. Das macht uns zu einem einzigartigen One-Stop-Shop im Bereich Legal Finance.

## Das Geld, mit dem die Fälle finanziert werden, wird von Investor:innen eingebracht. Wie profitieren diese von «Legal Finance»?

Die Mittel für die finanzierten Verfahren stammen überwiegend von professionellen Schweizer Anlegern. Ihnen bietet das Engagement im Bereich der alternativen Anlagen ein attraktives Rendite-Risiko-Profil, das den Ausgang der finanzierten Fälle widerspiegelt.

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

## Über Nivalion

Das 2016 gegründete Schweizer Unternehmen beschäftigt ein internationales Team von Prozessanwält:innen und Finanzspezialist:innen an vier Standorten in Kontinentaleuropa. Nivalion finanziert Gerichts- und Schiedsverfahren. Das Unternehmen setzt dabei auf hochvolumige Verfahren mit Streitsummen ab 7,5 Millionen CHF.

# NIVALION

Elevating legal finance

## LUSTENBERGER RECHTSANWÄLTE KLG • BRANDREPORT

# «In einer Mediation wird meist viel weniger Porzellan zerschlagen»

Mit einer Mediation kann oft ein teures Gerichts- oder Schiedsverfahren verhindert oder verkürzt werden. Ein Interview mit Monika McQuillen, lic. iur., LL.M., Mediatorin SAV/SKWM und Claudius Triebold, Dr. iur., M.C.J., Mediator SAV, beide Partner bei Lustenberger Rechtsanwälte in Zürich mit Spezialisierung auf wirtschaftsrechtliche Streitbeilegung.

**Monika McQuillen**  
lic. iur., LL.M.,  
Mediatorin SAV/SKWM



**Claudius Triebold**  
Dr. iur., M.C.J.,  
Mediator SAV



## Sie sind in Mediation spezialisiert. Was versteht man unter Wirtschaftsmediation?

Unter Wirtschaftsmediation versteht man eine alternative Art, wirtschaftsrechtliche Streitigkeiten beizulegen. Die Streitbeilegung erfolgt nicht durch ein Urteil im Rahmen eines Gerichts- oder Schiedsverfahrens, sondern durch die Parteien selbst. Diese erarbeiten im Rahmen eines strukturierten Gesprächsprozesses eine zukunftsgerichtete und interessengerechte Lösung. Dank der Strukturierung, die dem oder – in komplexen Angelegenheiten – den Mediatoren obliegt, eröffnen sich oft neue Perspektiven.

## Die Vorteile gegenüber einem Schiedsgericht beziehungsweise einem Gerichtsverfahren?

Ein gewichtiger Vorteil der Mediation liegt in der Verfahrensdauer: Ein Mediationsverfahren ist viel kürzer und deshalb kostengünstiger als ein Gerichts- oder Schiedsverfahren. Der Unterschied beträgt Monate, wenn nicht gar Jahre. Und selbst wenn eine Mediation scheitert, war der Aufwand nicht vergebens, weil nutzbar für ein allfällig anschliessendes gerichtliches Verfahren. Die Aufarbeitung der Fakten ist nämlich im einen wie im anderen Fall erforderlich. In der Mediation entfällt jedoch, im Gegensatz zu gerichtlichen Verfahren, die aufwändige Beweisführung.

Denn es geht bei der Faktenaufbereitung nicht darum, den Mediator vom eigenen Standpunkt zu überzeugen, sondern darum, den für die Verfahrensleitung notwendigen Kenntnisstand zu vermitteln.

Erfahrungsgemäss schont Mediation die Geschäftsbeziehung zwischen den Parteien. Anders als beim Durchlaufen von langwierigen staatlichen Gerichts- oder Schiedsverfahren, in denen die Parteien ihre Positionen schonungslos und taktisch auf Obsiegen ausrichten, wird in einer Mediation meist viel weniger Porzellan zerschlagen. Sofern es gelingt, eine Lösung zu erarbeiten, kann der Streit oft per Handschlag gesichtswahrend beendet werden, womit eine Grundlage für die künftige Zusammenarbeit erhalten bleibt. Zudem ist die Tragfähigkeit und Akzeptanz der Konfliktlösung höher, wenn die Parteien für sie selbst verantwortlich sind, als wenn ein Richter hoheitlich entscheidet.

Nennenswert ist zudem, dass in einer Mediation auch nicht justiziable Lösungen möglich sind. Hier denke ich zum Beispiel an ein geschäftliches Zugeständnis für die weitere Zusammenarbeit oder eine Entschuldigung, die oft Grundlage für eine abschliessend faire Bereinigung von Ansprüchen ist.

## Ein Mediationsverfahren ist viel kürzer und deshalb kostengünstiger als ein Gerichts- oder Schiedsverfahren.

## Welches sind die Voraussetzungen dafür, dass eine Mediation überhaupt durchgeführt werden kann?

Voraussetzungen sind, dass die Eignung einer Mediation nicht vom Konfliktgegenstand abhängig ist. Es können daher Konflikte über komplexe Infrastrukturprojekte ebenso mediiert werden wie Gesellschaftstreitigkeiten, innerbetriebliche Konflikte oder internationale Grenzdispute.

Entscheidend ist, dass die Parteien bereit und in der Lage sind, eine Mediation konstruktiv zu durchlaufen. Kooperatives Verhandeln ist nur möglich, solange für beide Parteien eine Win-win-Situation geschaffen werden kann. Eine erfolgreiche Mediation zielt darauf ab, die Interessen der Parteien herauszufiltern, um damit die Optionen der Konfliktregelung von den rein rechtlichen Positionen zu entkoppeln. Mediation ist übrigens auch noch möglich, wenn die Parteien mit eigenen Verhandlungsversuchen gescheitert sind.

Wenn ein Konflikt bereits derart ausgearbeitet ist, dass er als Nullsummenspiel begriffen wird, ist eine Mediation nicht (mehr) möglich. Dies ist der Fall, wenn der Verlust der einen Partei den Gewinn der anderen Partei ausmacht.

## Welches sind aktuell die «Global Trends» beziehungsweise die häufigsten Konflikte in der internationalen Mediation?

Diese Frage ist nicht leicht zu beantworten, denn es gibt zahlreiche Entwicklungen und Strömungen in der Mediationswelt. Inzwischen wurde die Mediation als alternative Streitbeilegungsmethode in vielen europäischen Rechtsordnungen fest verankert. Damit einher ging die Professionalisierung der Mediatoren. Inzwischen wurden – wie in der Schiedsgerichtsbarkeit – auch institutionelle Mediationsregeln für Wirtschaftskonflikte geschaffen wie beispielsweise die Mediationsregeln der Swiss Chambers Arbitration Institution (SCAI) vom 1. Juli 2019 oder die der Internationalen Handelskammern (ICC) vom 1. Januar 2014.

Wichtige Impulse gehen immer wieder von den USA aus, wo die Mediation bereits seit langem an den Universitäten gelehrt wird; eine Entwicklung, die nun auch hier in der Schweiz angekommen ist. Von besonderem Interesse erscheint mir das neue Regelwerk der Singapore Convention on Mediation, die am 12. September 2020 in Kraft trat. Die grosse Errungenschaft dieser Konvention sind die Regeln zur Anerkennung und Vollstreckung von in Mediationen geschlossenen Vergleichen. Daraus ergeben sich mit der Ratifizierung der Konvention durch die bisher 53 Unterzeichnerstaaten erhebliche Vereinfachungen für die Durchsetzung der Ansprüche. Die Schweiz hat diese Konvention allerdings noch nicht unterzeichnet.

Schliesslich ist auch noch auf die Verankerung der obligatorischen Mediation im Finanzmarktinfrastukturgesetz per 1. Januar 2020 hinzuweisen.

## Stellt die Coronapandemie, die die ganze Welt erfasst hat, auch die Wirtschaftsmediation vor neue Herausforderungen?

Das ist sicherlich der Fall. Aber pandemiebedingt hat auch die Mediation gezwungenermassen einen Technologieschub vollzogen und ist online zu bewerkstelligen.

## Lustenberger Rechtsanwälte KLG

Wiesenstrasse 8  
CH-8032 Zurich  
Telefon +41 44 387 19 00

[www.lustenberger.pro](http://www.lustenberger.pro)

lustenberger.  
Rechtsanwälte  
pro

Tanja Luginbühl

# Mit Standhaftigkeit und Durchhaltevermögen zum Ziel



Das Leben in der Rechtswelt ist nicht immer einfach aber doch hochinteressant. Tanja Luginbühl, Partnerin bei der Wirtschaftskanzlei Lenz & Staehelin, spricht aus Erfahrung. Sie verrät «Fokus» im Interview, wie das Leben einer Juristin aussehen und wie der Spagat zwischen Arbeit und Familie gemeistert werden kann.

Interview Vanessa Bulliard Bild zVg

## Frau Tanja Luginbühl, weshalb haben Sie sich für eine Karriere im Fachbereich Recht entschieden?

Mein Karriereweg geschah eher zufällig. Im Wirtschaftsgymnasium hatte ich das Unterrichtsfach Recht, welches mich faszinierte. Aufgrund dessen entschied ich mich ohne weitere grosse Überlegungen für ein Rechtsstudium und bereue diesen Schritt bis heute nicht. Danach absolvierte ich ein Praktikum beim Gericht, wo ich jedoch rasch merkte, dass dies nicht meine Welt war, trotz der spannenden Fälle. So ergänzte ich mein Praktikum um ein halbes Jahr als Substitutin bei der Wirtschaftskanzlei Lenz & Staehelin. Dies bestärkte mich in meinem Entschluss, weiter in diese Richtung zu gehen. Die Mandatsarbeit, das internationale Umfeld sowie die hohe Professionalität überzeugten mich vollends. Letztlich verdanke ich meine Karriere aber auch der wertvollen Unterstützung der Menschen aus meinem Umfeld. Ich hatte einen Mentor, der mir auf diesem Weg ebenfalls behilflich war. Er glaubte vom ersten Tag an mich, traute mir Grosses zu und förderte mich.

## Sie haben langjährige Erfahrung als Juristin: Was war die grösste Herausforderung auf Ihrem bisherigen Karrierepfad?

Ein spezielles Ereignis gab es nicht. Jedoch war es als junger Mensch herausfordernd, für seine Position einzustehen, trotz Unbequemlichkeit und Schwierigkeit. Ich musste Standhaftigkeit entwickeln und lernen, meine Positionen sachgerecht, aber mit Nachdruck zu vertreten. Diese Herausforderungen fielen jedoch mit zunehmendem Alter und Erfahrung immer leichter.

## Was ist die wichtigste Eigenschaft, welche ein:e Jurist:in haben sollte?

Das Interesse und die Freude an der Tätigkeit sind das Wichtigste. Auch der Wille, sich für die Mandant:innen einzusetzen, ist unabdingbar. Engagement und Hartnäckigkeit gehen dabei Hand in Hand. Vor allem in einer Wirtschaftskanzlei sind das Verständnis wirtschaftlicher Zusammenhänge und die Begeisterung für diese Thematik wichtige Voraussetzungen.

## Welches Rechtsthema beschäftigt Sie aktuell am meisten?

Als Leiterin der Fachgruppe Restrukturierung und Insolvenz bei Lenz & Staehelin beschäftigen mich diese Themen momentan besonders im Zusammenhang mit der Pandemie. Wir waren in letzter Zeit stark mit der Luftfahrtbranche und Automobilzulieferung

beschäftigt. Im Detailhandel und in der Immobilienbranche besteht ebenfalls vermehrt Beratungsbedarf im Bereich Restrukturierung und Insolvenz. Dank der umfangreichen staatlichen Unterstützungen blieb die grosse Insolvenzwelle bisher noch aus. Doch letztendlich ist es branchenabhängig, auch davon, wie lange die Pandemie uns noch im Griff haben wird, wie stark die Schweizer Wirtschaft und Unternehmen davon betroffen sein werden.

## Sie sind Leiterin im Bereich Restrukturierung und Insolvenz. Was finden Sie das Spannendste in diesem Bereich?

Das Spannendste ist, dass ich mit unterschiedlichen Klient:innen von diversen Industriezweigen in Berührung komme. Ich treffe auf Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte, welche sich im Krisenmodus befinden, denn die Erfahrung zeigt, dass Unternehmen in der Krise oftmals zu spät eine Wirtschaftskanzlei zu Rate ziehen. Durch diesen Punkt ist meine Arbeit oftmals hektisch. In solchen Fällen ist umsichtiges Handeln gefragt, diverse Interessen müssen im Auge behalten werden und gleichzeitig muss man auch noch einen kühlen Kopf bewahren. Dies sind Anforderungen, die mir liegen und die ich auch als spannend empfinde. Ich habe die Möglichkeit, auf der einen Seite emphatisch auf die Klient:innen einzugehen und auf der anderen Seite klare Grenzen und Risiken aufzuzeigen oder Wege vorzugeben. Dabei kann ich die Klient:innen in schwierigen Fragen, bei welchen oftmals eine Risikoabwägung nötig ist, mit meiner langjährigen Erfahrung unterstützen und Mehrwert schaffen.

## Welche Erwartungen haben Sie an Ihr Team?

Nebst den fachlichen Qualifikationen sind mir soziale Kompetenzen sehr wichtig. Respektvolles Verhalten, Charakter und Integrität dürfen hierbei nicht fehlen. Eine gesunde Portion an Selbstbewusstsein und Individualität sollten meine Mitarbeitenden auch mitbringen. Das sind für mich Eigenschaften, welche zu einem professionellen und angenehmen Arbeitsklima im Team beitragen.

## Wenn Sie einen zusätzlichen Bereich in der Anwaltskanzlei wählen könnten, welcher wäre dies und warum?

Das ist gar nicht nötig, da ich nebst der Restrukturierung und der Insolvenz noch in anderen Bereichen tätig bin. Ursprünglich beschäftigte ich mich mit dem Gesellschaftsrecht, was ich auch noch heute pflege. Weiter gehören das Vertragsrecht und

Private Clients zu meinem Alltag. In diesen Bereichen darf ich ganz anderer Mandantschaft begegnen. Der Wechsel der Mandant:innen, Themen und Materie finde ich sehr spannend. Häufig weiss ich am Morgen nicht, was auf mich zukommen wird.

## Weshalb entschieden Sie sich dazu, Partnerin bei Lenz & Staehelin zu werden?

Lenz & Staehelin hatte damals und hat immer noch den hervorragenden Ruf, eine der führenden Wirtschaftskanzleien der Schweiz zu sein. Entsprechend interessant sind unsere Mandate und die damit verbundene Arbeit. Ausschlaggebend waren das professionelle Umfeld, der respektvolle Umgangston und die menschliche Atmosphäre. Ich wurde stets gefördert und mir wurde viel zutraut, sogar mehr, als dass ich mir selbst zutraut habe. Das alles hat dazu beigetragen, dass ich eine berufliche Selbstsicherheit entwickeln konnte und so meinen Platz im beruflichen Umfeld fand.

## Welche Werte schätzen Sie an der Wirtschaftskanzlei?

Gegenseitiger Respekt, Anstand, hohe Qualität und Professionalität sind für Lenz & Staehelin weit vorne. Diese Werte werden sowohl intern als auch extern vertreten. Es ist wichtig, dass man respekt- und vertrauensvoll miteinander umgeht, auch wenn man verschiedene Ansichten und Interessen vertritt. Die grosse Offenheit von Lenz & Staehelin zeigt sich unter anderem in der ausgeprägten Open-Door-Policy. Teamgeist stellt auch einen wichtigen Pfeiler zum Erfolg dar.

## Was ist als Partnerin einer Anwaltskanzlei das Wichtigste?

Auf der beruflichen Ebene ist es wichtig, dass man auf die individuellen Bedürfnisse der neuen sowie bestehenden Mandant:innen eingeht. Die hohen fachlichen Anforderungen präzise, effizient und kostenbewusst zu erfüllen, dies gehört zur Aufgabe einer Partnerin oder eines Partners. Die Freude und das Interesse am Beruf sind selbstverständlich ein Muss, denn nur dann wirkt man authentisch und hat Spass im täglichen Umgang mit Mandant:innen. Als Partnerin einer Anwaltskanzlei ist es mir auch ein Anliegen, junge talentierte Frauen zu motivieren, diesen Weg einzuschlagen.

## Weshalb herrscht eine unausgeglichene Frauen-Männer-Quote in juristischen Partnerschaften?

Mehr als die Hälfte der Jurastudienabgänger:innen sind weiblich. Jedoch gehen auf dem Weg zu

Partnerschaften viele talentierte Bewerberinnen verloren. Womöglich entscheiden sich Frauen aufgrund immer noch herrschenden traditionellen Rollenvorstellungen, mangelndem Selbstbewusstsein oder fehlender Flexibilität für einen anderen Weg.

## Wie kommen Sie in der männerdominierten Anwaltsbranche als Frau zurecht?

Sehr gut. Ich wurde immer auf Augenhöhe behandelt und mir wurde derselbe Respekt entgegengebracht wie Männern. Natürlich gibt es manchmal unterschiedliche Ansichten. In diesen Situationen ist wichtig, dass man den Mut hat, seine Position zu vertreten und zu verteidigen, was Männer ab und zu mit Imponiergehabe tun, worauf ich mich jedoch nie einlasse (*lacht*). Ich habe meine eigene Art und Weise, mich durchzusetzen.

## Welchen Rat können Sie angehenden Jurist:innen mit auf den Weg geben?

Seid wissbegierig, engagiert euch und bringt eine gute Portion Durchhaltevermögen und Standhaftigkeit mit. Durch Interesse an der Arbeit entsteht natürlicherweise eine Leistungsbereitschaft, um die teilweise nötige Extrameile zu gehen. Ganz besonders jungen Juristinnen möchte ich den Rat geben, an sich selbst zu glauben, selbstbewusst zu sein und sich etwas zuzutrauen. Durch die hohen Anforderungen, welche Frauen oft an sich selbst haben, deutet man ihre Selbstkritik teilweise fälschlicherweise als Unsicherheit.

## Wie bringen Sie Arbeit und Familie unter einen Hut?

Manchmal ist es tatsächlich ein Spagat, Arbeit und Familie zu vereinen (*lacht*). Ich würde lügen, wenn ich behaupten würde, alles geht locker vom Hocker. Dank meiner guten Organisation klappt dies jedoch sehr gut. Mein Ehemann und ich unterstützen uns gegenseitig, aber auch mein sensationelles Team hält mir oftmals den Rücken frei. Ohne Organisation und ein unterstützendes Umfeld wäre es nicht möglich.

## Was ist Ihr Geheimrezept, um nach einem Arbeitstag abzuschalten?

Ein Geheimrezept gibt es grundsätzlich nicht (*lacht*). Sobald ich zu Hause zur Tür hereinkomme, nimmt mich mein Familienleben komplett in Anspruch, sodass ich gar keine Zeit habe, über die Arbeit nachzudenken. Insofern ist die Familie für mich der natürliche Ausgleich zum Beruf und gibt die nötige Balance.

Tina Wüstemann

# «Diversität ist für mich eine stete Quelle der Inspiration und Kreativität»



Die erfolgreiche Anwältin Tina Wüstemann ist regelmässig auf nationalen und internationalen Listen der besten Juristinnen und Juristen zu finden. Wie sie es auf die vorderen Plätze schaffte, weshalb ihre Arbeit sie immer noch fasziniert und was Diversität für sie bedeutet, erklärt die Partnerin und Leiterin des Private Clients-Teams bei Bär & Karrer im Interview mit «Fokus».

Interview Kevin Meier Bild zVg

## Frau Tina Wüstemann, wie haben Sie ihren Karriereweg bisher erlebt?

Meine Karriere habe ich nicht geplant. Ich folgte meinem Bauchgefühl, versuchte stets, mein Bestes zu geben und ergriff Gelegenheiten, die sich mir boten. Erst jetzt, wenn ich zurückblicke, ist eine Route mit Etappen erkennbar, die sich ineinanderfügen.

Schon im Studium hatte ich eine Vorliebe für internationales Recht und grenzüberschreitende Problemstellungen. Noch bevor ich das Schweizer Anwaltspatent erwarb, machte ich bei einer grossen Wirtschaftskanzlei in Sydney ein einjähriges Praktikum. Ich wollte nicht nur mein Englisch verbessern, sondern gleichzeitig das «Common Law», das angelsächsische Rechtssystem, kennenlernen und internationale Erfahrung sammeln. Als frischgebackene Schweizer Anwältin zog es mich dann ein paar Jahre später wieder in die Ferne: Ich absolvierte an der New York University mein LL.M.-Studium und erwarb anschliessend das Anwaltspatent von New York. Mein Englisch und meine Auslandserfahrungen im angelsächsischen Raum waren wohl entscheidend dafür, dass mich Bär & Karrer vor fast 23 Jahren anstellte. Internationale Klienten und grenzüberschreitende Problemstellungen blieben der rote Faden meiner Laufbahn, ebenso der Bezug zum Common Law.

## Was braucht es, um eine erfolgreiche Anwältin zu werden?

Für mich stehen drei Elemente im Vordergrund: erstens die Leidenschaft für die Tätigkeit als Anwältin. Aus der Begeisterung für meinen Beruf schöpfe ich Energie, um stets wieder neue Herausforderungen anzugehen und in schwierigen Momenten durchzuhalten, ohne den Blick aufs Positive zu verlieren.

Zweitens die Unterstützung durch andere. Ohne die Klienten, die mir vertrauen, das Wohlwollen meiner Kolleginnen und Kollegen und den täglichen Einsatz meines Teams wäre ich nicht da, wo ich heute bin. Halt und Unterstützung braucht es auch im privaten Umfeld. Ohne den Beistand meiner Mutter und meines Mannes hätte ich es kaum geschafft, meine Karriere mit unserer Familie – wir haben zwei Kinder – zu vereinbaren.

Drittens braucht es auch etwas Mut, sich auf Neues einzulassen und Möglichkeiten, die sich ergeben, zu ergreifen.

## Sie sind Leiterin des Private-Clients-Teams; was fasziniert Sie an diesem Bereich?

Alles! Der Bereich «Private Clients» ist unglaublich vielseitig in jeder Beziehung: Unter unseren Klienten sind globale Unternehmerfamilien und wohltätige Stiftungen, bekannte Sportler und Musiker, Start-up-Gründer, Kunstmäzene – aber auch unauffälligere Menschen jeden Alters, jedes Hintergrunds, jeder Couleur. Alle haben ihre besonderen Geschichten, Vorstellungen und Probleme.

Ebenso vielseitig sind die Fälle, die wir bearbeiten: internationale Nachfolgeplanungen und Vermögensstrukturierungen, familienrechtliche Fragestellungen, grenzüberschreitende Erbstreitigkeiten, Erwerb von Immobilien, Unternehmen, Luxusgüter und Kunstwerken, Umsiedlungen mit allen damit verbundenen praktischen Problemen, von der steuerlichen Strukturierung und der Neugestaltung von Vorsorgeleistungen bis zum Abschluss eines Ehe- und Erbvertrages. Ich liebe es, mit Menschen zu arbeiten, auf unterschiedliche Probleme einzugehen und individuelle Lösungen zu erarbeiten.

## Insbesondere vertreten Sie auch Privatkunden bei Erb- und Truststreitigkeiten. Wie navigieren Sie in diesem Bereich Recht und Emotionen erfolgreich?

Wichtige Faktoren sind sicherlich Empathie und emotionale Intelligenz. Ausserdem ist dies ein Bereich, in dem man mit dem Alter besser wird: Meine langjährige Erfahrung, nicht nur im Bereich der sich stellenden Rechtsprobleme, sondern vor allem auch im Umgang mit Klienten in emotionalen Extremsituationen und meine eigene Lebenserfahrung helfen mir dabei, für meine Klienten einen gangbaren Weg zu finden und sie bestmöglich zu unterstützen.

## Wirtschaftskanzleien gelten als «Männerdomäne». Hat sich das auch in Ihrem Werdegang bemerkbar gemacht?

Absolut. Als ich 1998 als Anwältin bei Bär & Karrer anfang, waren Schweizer Wirtschaftskanzleien auf Stufe Partner meist reine Männerklubs. Der Weg zur Partnerschaft war nicht einfach. Ich arbeitete sehr viel, mit zwei Kleinkindern zu Hause, ohne Garantie, dass mein Aufwand zur Partnerschaft führen würde.

Eine besondere Herausforderung war es zudem, daneben auch noch meinen eigenen Klientenstamm aufzubauen. Ich stand nun plötzlich vor einem leeren Schreibtisch und merkte, dass ich selbst für Mandate sorgen musste. Ich krepelte also die Ärmel hoch und packte die Herausforderung an: Ich publizierte viel, sprach an in- und ausländischen Konferenzen und

Seminaren, besuchte Korrespondenzanwältinnen und -anwälte auf der ganzen Welt und baute mir so mein eigenes Profil und Beziehungsnetz auf. Dass ich eher extrovertiert bin, den Umgang mit Menschen geniesse und gerne Beziehungen pflege, kam mir dabei zugute.

Heute sind Frauen in der Partnerschaft von Wirtschaftskanzleien keine Exotinnen mehr. Bei uns sind 10 der 48 Partner Frauen, eine Quote von immerhin rund 21 Prozent. Dass wir damit in der Schweiz unter den Wirtschaftskanzleien zu den Spitzenreitern in Sachen Frauenquote zählen, zeigt, dass die Entwicklung zu mehr «Gender Equality» auf der Führungsstufe der hiesigen Kanzleien noch bei Weitem nicht abgeschlossen ist.

## Wie würden Sie den Istzustand der Diversität heute beschreiben?

Der Istzustand ist für mich persönlich eine ermutigende Momentaufnahme auf dem Weg zu mehr Diversität, die weit mehr als das Frauenthema umfasst. Entscheidend ist, dass nun auch die wichtigsten Einflussnehmer auf Anwaltskanzleien, die Klienten und die internationalen Rankings Diversität in den Fokus gerückt haben.

Letztere wie Chambers & Partners oder Legal500 stellen den zu klassierenden Kanzleien mittlerweile detaillierte Fragen zum Thema «Diversity & Inclusion». Dieser Druck wird die Entwicklung hin zu mehr Diversität unterstützen und beschleunigen.

Aber auch Klienten haben einen signifikanten Einfluss auf die Entwicklung von D&I in der Rechtsbranche. Eine wachsende Anzahl von internen Rechtsabteilungen internationaler Unternehmen wird heute von Frauen geführt. Bei einigen Firmen ist D&I bereits ein Bestandteil bei der Evaluation externer Dienstleister.

Auch der Blick auf den Istzustand der Diversität bei Bär & Karrer stimmt mich sehr zuversichtlich: Wir haben konkrete Massnahmen getroffen, die es Frauen leichter machen, Familie und Karriere miteinander zu vereinbaren. So haben wir zum Beispiel ein Coaching Programm für Anwältinnen und regelmässige «Women Lawyer Lunches», welche dem Austausch und der Vernetzung von jungen Juristinnen dienen. Wir begrüssen kognitive Diversität auf jeder Stufe, nicht zuletzt in der Partnerschaft, worauf ich stolz bin.

Last but not least: Bei der Unterstützung unserer Klienten bei internationalen Projekten und

grenzüberschreitenden Problemstellungen setzen wir auf die interdisziplinäre Kollaboration und das kollektive Know-how von Fachpersonen unterschiedlichster Prägung inner- und ausserhalb von Bär & Karrer. Ohne Zusammenarbeit kann Diversität ihre kreative und innovative Wirkung kaum entfalten.

## Was bedeutet Diversität für Sie persönlich und wie sehen Sie deren Zukunft?

Für mich ist Diversität eine stete Quelle der Inspiration und Kreativität. Mein Umfeld war schon immer davon geprägt. Meine verschiedenen Aushilfsjobs während des Studiums wie auch meine Auslandsaufenthalte in Australien und den USA sowie meine Arbeit mit internationalen Klienten brachten mich mit den unterschiedlichsten Menschen zusammen. Unser Freundeskreis ist multikulturell und umfasst die verschiedensten Persönlichkeiten.

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass Diversität zur Selbstverständlichkeit wird, sodass das Thema auf natürliche Weise an Bedeutung verliert.

## Welche konkreten Schritte würden Sie gerne bei diesem Thema noch sehen?

Ich finde es wichtig, dass Diversität nicht erzwungen, sondern durch konkrete praktische Massnahmen unterstützt und erleichtert wird. Bei Bär & Karrer haben Umfragen wiederholt gezeigt, dass Frauen auf dem Weg zur Partnerschaft gegenüber ihren männlichen Kollegen keineswegs bevorzugt werden wollen. Vielmehr möchten sie es aus eigener Kraft schaffen, Partnerin zu werden, ganz ohne geschlechterspezifisches Vitamin B.

## Wie fördern Sie als Teamleiterin die Diversität?

Ich versuche ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle im Team wohlfühlen und motiviert sind, ihre Meinung und ihre Ideen einzubringen, völlig unabhängig von ihrer Funktion und ihrer Seniorität. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden achte ich zusammen mit Daniel Leu, Partner im Private-Clients-Team, darauf, dass wir unterschiedliche Persönlichkeiten beschäftigen, die sich nicht scheuen, ihre Perspektive zu äussern.

## Was würden Sie jungen Frauen empfehlen, die auch im juristischen Bereich arbeiten möchten?

Glaubt an euch, die Zeit ist günstig für eine Karriere als Juristin. Vertraut darauf, dass ihr einen Weg finden werdet, euren Beruf mit der Gründung einer Familie zu vereinbaren. Seid geduldig, lasst euch Zeit, konzentriert euch auf den Moment und zerbricht euch nicht den Kopf darüber, wo ihr in fünf oder zehn Jahren stehen werdet.

# Präventive Terrormassnahmen im Namen der Sicherheit

Mit dem neuen Terrorismus-Gesetz soll die Polizei mehr Möglichkeiten erhalten, um Terroranschläge in der Schweiz zu verhindern. Aber wird unser Land damit sicherer? Oder sind die Grundrechte gefährdet?



**P**aris, Wien, Berlin: drei Schauplätze von Terroranschlägen in Europa in den vergangenen Jahren. Laut den Sicherheitsbehörden sind Terrorakte auch hierzulande möglich. «Die Terrorbedrohung in der Schweiz bleibt erhöht», heisst es dazu im jüngsten Bericht des Bundesrats zur Beurteilung der Bedrohungslage. Braucht es deshalb neue Massnahmen zur Bekämpfung des Terrorismus? Oder haben die Behörden schon genügend Möglichkeiten, um Terroranschläge zu verhindern? Die Vorlage sieht etwa eine Meldepflicht bei den Behörden, Kontakt-, Rayon- und Ausreiseverbote sowie Hausarrest vor – dies auch schon für Jugendliche. «Die Massnahmen richten sich nur gegen terroristische Gefährder», sagte Bundesrätin Keller-Sutter kürzlich in der «Abstimmungs-Arena» von SRF. Der UN-Sonderberichterstatter für Folter, Nils Melzer, widerspricht: «Die Terrorismusdefinition ist extrem weit gefasst und gefährlich.» Muss die Polizei handeln können, bevor es zu spät ist? Oder öffnet das Gesetz der Willkür Tür und Tor?

## Mehr Sicherheit?

Klar ist: Die Auseinandersetzung zum Thema Terrorismus ist wichtig und muss mit einem realen Blick auf die potenzielle Terrorgefahr, die auch in der Schweiz besteht, geführt werden. Beim Bundesgesetz

über polizeiliche Massnahmen zur Bekämpfung von Terrorismus (PMT) stellt sich jedoch die Frage, ob dieses tatsächlich mehr Sicherheit schafft. Die Verhältnismässigkeit ist in diesem Zusammenhang zentral: Das Gesetz wirft ausschlaggebende Fragen nach der Vereinbarkeit der Terrorismusbekämpfung mit Grund- und Menschenrechten auf. Die Frage stellt sich also: Wie gewichtet man Sicherheit? In ihrer «foraus-Publikation» argumentieren Nora Naji und Darja Schildknecht, dass Grund- und Menschenrechte nicht verhandelbar seien und schon gar nicht für ein System, welches durch Stereotypisierung und Marginalisierung gewisser Gemeinschaften noch zu mehr Unsicherheit führen könne.

## Repressive Handlungskompetenzen

Das Zentrale an juristischen Massstäben ist die Tatsache, dass für alle die gleichen gelten – auch für die Terrorismusbekämpfung. Diese Sicherheit macht einen Rechtsstaat aus: «Seit den Ereignissen von 9/11 wurden die Handlungskompetenzen der Staaten bezüglich Terrorismusbekämpfung stetig ausgeweitet, jedoch vorwiegend durch die Ausweitung von Strafnormen und somit des Rechtsstaats, wenn man so will», sagt Darja Schildknecht gegenüber «Fokus». Sie ist Doktorandin an der Universität Basel und setzt sich kritisch mit der

globalen Anti-Terrorismus-Agenda auseinander. «Diese Ausweitung alleine hat weltweit zu massiven Menschenrechtsverletzungen in der Ausführung der Terrorismusbekämpfung geführt. Das vorliegende Bundesgesetz mit polizeilich-präventiven Massnahmen geht jedoch weiter als andere Anti-Terror-Gesetze von westlichen Ländern, da die Polizei bereits repressive Handlungskompetenzen ausserhalb eines Strafverfahrens erhält. Dies führt zu einer Aufhebung der Gewaltenteilung von Exekutive und Judikative und untergräbt einen funktionierenden Rechtsstaat. Hier sind wir wieder bei der Verhältnismässigkeit: Wir sind überzeugt, dass die Grund- und Menschenrechte eines Jeden gewahrt werden müssen – auch bei der Bekämpfung von Terrorismus.»

## Aktivitäten von Gefährdenden

Viele Leute denken und handeln nach dem Motto «Wenn ich nichts zu verbergen habe, dann spielt eine staatliche oder polizeiliche Überwachung ja auch keine Rolle». – Grundsätzlich ist dieses Denken im Bereich Terrorismus meistens mit der Annahme verbunden, dass man selbst von den Massnahmen nicht betroffen ist. Das PMT geht gemäss Schildknecht weit über eine «reine» polizeiliche Überwachung hinaus, da ganz konkrete Massnahmen ergriffen werden können, wie beispielsweise die Meldepflicht, ein Ausreiseverbot

oder ein Kontaktverbot, sofern man in die Kategorie eines «Gefährdenden» fällt. Das Gesetz definiert Aktivitäten, die zum Status eines Gefährdenden führen können, als «Bestrebungen zur Beeinflussung oder Veränderung der staatlichen Ordnung, die durch die Begehung oder Androhung von schweren Straftaten oder mit der Verbreitung von Furcht und Schrecken verwirklicht oder begünstigt werden sollen».

## Gefahr von Willkür

Politisches Engagement, welches Furcht und Schrecken begünstigt, könnte also zukünftig auch ohne Androhung von Gewalt oder Straftaten als terroristische Aktivität verfolgt werden: «Hier liegt also der Hund begraben», sagt Schildknecht abschliessend. «Die Gefahr liegt bei der willkürlichen Umsetzung dieses Gesetzes – es fehlen klare Anhaltspunkte für die Einstufung von gewissen Personen als Gefährdenden und Gefährder». Drum ist es ihr ein Anliegen, nicht unkritisch in den Ruf nach mehr Sicherheit einzustimmen, sondern sich für eine qualitative Verbesserung von bestehenden Strukturen in der Schweiz einzusetzen und die globale Dimension und Signalwirkung der Massnahmen ins Zentrum zu rücken.

Text Mohan Mani

ANZEIGE

**alan**

- Leistungserfassung (GEBU)
- Fakturierung (DEBI)
- Mandatsverwaltung (ORMA)
- Finanzbuchhaltung (FIBU)
- Kreditoren (KRED)
- Scan-Dispatcher (SCAN)
- Dokumentengenerator (DOKG)

**Anwaltskanzleien digitalisieren sämtliche Prozesse simpel und effizient mit ALAN.**

ALAN Software AG | Solothurnstrasse 28 | CH-3322 Schönühl | Tel. +41 31 858 23 90 | contact@alan.ch | www.alan.ch

# Wie die Pandemie zu einer Flut von Rechtsfragen führte

Covid-19 hat unseren beruflichen und privaten Alltag verändert – und zwar grundlegend. Das verlangt nicht nur jeder einzelnen Person viel Flexibilität ab, sondern auch Unternehmen aller Branchen und Grössen. Diese sahen sich mit diversen neuen juristischen Fragen konfrontiert. Nun, da wir schrittweise zur Normalität zurückkehren, kommen noch weitere hinzu. Wie man diese Themen angeht und Unternehmen bei der Lösung unterstützt, fragten wir bei der Kanzlei Eversheds Sutherland nach.

Interview mit Olivier Dunant, Anwalt und Partner, sowie Andrea Bättscher, Steuerexpertin und Partnerin bei Eversheds Sutherland.



**Olivier Dunant**  
Anwalt  
und Partner



**Andrea Bättscher**  
Steuerexpertin  
und Partnerin



## Andrea Bättscher, Olivier Dunant – welches sind die «brennenden» juristischen Fragen, die Ihre Klienten während der Pandemie an Sie richten?

*Olivier Dunant:* Die Palette an Fragestellungen war und ist sehr breit. Im Bereich des Arbeitsrechts wurden zum Beispiel viele Fragen zum Thema «Überstunden» gestellt. Denn obschon viele Mitarbeitende während der Pandemie ihre Arbeit im Homeoffice verrichten, gelten dennoch sämtliche Regelungen der Firma. Dazu gehört je nach Betrieb auch die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Allerdings ging das im Homeoffice häufig vergessen oder wurde vom Arbeitgeber nicht überprüft. Gerade bei Kündigungen kann das zum Streit führen, sobald es um die Kompensation dieser nicht rapportierten Überstunden geht.

## Wie stark wurden und werden Sie generell mit dem Thema «Kündigung» konfrontiert?

*Olivier Dunant:* Leider deutlich häufiger als vor der Pandemie. Viele Fragen erreichten uns zu den Themen «Restrukturierung» und «Massenentlassung». Natürlich ist es nicht erfreulich, solche Reduktionen von Betrieben begleiten zu müssen. Wir von Eversheds Sutherland haben unsere Kunden-Firmen darum so beraten, dass nicht nur alle geltenden Regeln eingehalten wurden, sondern empfohlen, dass die Arbeitgeber etwas kulanter agieren als gesetzlich vorgegeben ist. Dies ist für alle Parteien von Vorteil und hilft auch Reputationsschäden zu vermeiden.

## Um solche negativen Folgen der Pandemie auf die Wirtschaft möglichst abzufedern, wurden die Covid-Kredite eingeführt.

*Andrea Bättscher:* Das ist richtig und auch hierzu wurden wir von Mandanten-Seite häufig kontaktiert. Im Vordergrund standen Fragen im internationalen Verhältnis aber auch, wie man diese Kredite erfolgreich beantragt und wozu die Mittel verwendet werden dürfen. Der Aufklärungsbedarf diesbezüglich war hoch – denn es gibt verschiedene weitreichende Konsequenzen, denen man sich bewusst

sein muss: Zum Beispiel dürfen Unternehmen, die einen Covid-Kredit erhalten haben, erst dann wieder Dividenden ausschütten oder Darlehen an die Aktionäre und Aktionärinnen gewähren, wenn sie die Kreditsumme vollständig zurückbezahlt haben.

## Wir haben die Arbeit im Homeoffice bereits aus arbeitsrechtlicher Sicht beleuchtet. Welche Themen ergeben sich aus der Perspektive des Steuerrechts?

*Andrea Bättscher:* Aus steuerrechtlicher Sicht ist vor allem festzuhalten, dass sich die Homeoffices der Mitarbeitenden – offensichtlich – nicht am gleichen Ort befinden wie der Firmensitz. Diese Feststellung mag auf den ersten Blick profan erscheinen, könnte aber, nun da die Schweiz langsam aus dem «Pandemie-Modus» herauskommt, für viele Unternehmen steuerrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

## Welche wären das?

*Andrea Bättscher:* Je nach Funktion, die eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in einem Unternehmen ausübt, könnte man argumentieren, dass durch die Erbringung dieser Leistungen im Homeoffice eine Betriebsstätte begründet oder gar der sogenannte «Place of Effective Management» der Firma verschoben wurde. Und Tatsache ist: Werden wesentliche Tätigkeiten eines Unternehmens nicht mehr am Sitz des Betriebs erbracht, wirkt sich das auch auf den Ort der Steuerpflicht aus. Die Schweiz aber auch die EU haben vereinbart, dass Homeoffice-Tätigkeiten, die auf Anordnung der Behörden erfolgen, von dieser Betriebsstätten-Problematik ausgenommen werden. Man hat also der Einfachheit halber die Fiktion aufrechterhalten, dass die betroffenen Arbeitnehmenden ihre Tätigkeiten weiterhin an ihrem angestammten Arbeitsplatz verrichten. Das gilt auch für Grenzgänger aus Frankreich, Deutschland und Italien. Doch diese Sonderregelung ist nur noch bis 30. Juni gültig. Dann werden die notwendigen Vereinbarungen neudiskutiert – und allenfalls von einem Staat gekündigt. Diese Rückkehr zum Satus Quo wird eine Herausforderung darstellen. Es ist zu erwarten, dass vor allem Deutschland und Frankreich genauer überprüfen werden, wie oft Grenzgänger tatsächlich noch in die Schweiz pendeln. Neben der zusätzlichen Steuerbelastung werden sie, wenn sie regelmässig mehr als 25 Prozent ihrer physischen unselbstständigen Tätigkeiten

von ihrem Wohnort (Wohnsitzstaat) aus verrichten, dort für alle Tätigkeiten sozialversicherungspflichtig. Und da geht es um gewaltige Summen, auf die weder Frankreich noch Deutschland verzichten möchten.

## Was empfehlen Sie demnach?

*Andrea Bättscher:* Grenzgängerinnen und Grenzgänger sollten zum Beispiel vorsorglich ihre Quittungen aufbewahren, die beweisen, dass sie in der Schweiz gewesen sind. Zudem empfehlen wir Unternehmen, für diesen Teil der Belegschaft das Homeoffice auf maximal einen Tag pro Woche zu limitieren – ansonsten können wie ausgeführt erhebliche Schwierigkeiten entstehen.

*Olivier Dunant:* Das Arbeiten im Eigenheim wirft im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Angestellten auch arbeitsrechtliche Fragen auf. So gilt etwa in Frankreich die 35-Stunden-Woche – die im direkten Konflikt steht mit gewissen Schweizer-Arbeitspensen.

*Andrea Bättscher:* Ganz genau. Zudem steht auch das Thema der Entschädigung für das Homeoffice im Raum: Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeitenden nur dann entschädigen, wenn sie ihnen keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Steuerliche Folgen entstehen für die für Homeoffice-Belegschaft auch im Bereich der Abzüge in der Steuererklärung: 2020 haben die Steuerverwaltungen die Abzüge für Arbeitsweg, auswärtige Verpflegung usw. akzeptiert – auch wenn diese eigentlich durch das Arbeiten von zu Hause aus wegfielen. 2021 könnte sich das ändern. Und falls der Arbeitgeber noch Entschädigung bezahlt, ist dieses Geld als Lohnbestandteil zu versteuern. Das zeigt, dass Angestellte nicht zwingend nur Vorteile aus der Homeoffice-Entschädigung ziehen.

*Olivier Dunant:* Darüber hinaus darf man angesichts der aktuellen Homeoffice-Euphorie Folgendes nicht vergessen: Bei manchen Unternehmen lässt es die Compliance schlicht nicht zu, dass ein wesentlicher Teil der Belegschaft regelmässig in den eigenen vier Wänden arbeitet. Die Finanzbranche mit ihren geschlossenen Computersystemen liefert dafür ein Paradebeispiel. Und was mir ebenfalls ganz wichtig erscheint: Wir müssen in der Debatte um moderne Arbeitsplatzmodelle auch die soziale Komponente beachten. Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen sowie der Tapetenwechsel sind für viele

Menschen zentrale Aspekte ihres mentalen Wohlbefindens. Das Potenzial für Vereinsamung darf nicht über-, aber sicherlich auch nicht unterschätzt werden.

## Das Arbeiten von zu Hause aus scheint ein äusserst brennendes Thema zu sein. Doch gibt es noch andere, die Sie derzeit besonders beschäftigen?

*Olivier Dunant:* In der Tat: Das Arbeitsvermittlungsgesetz erfreut sich hoher Aktualität. Denn wegen Corona haben Firmen nach Mitteln und Wegen gesucht, um sich mehr Agilität und Flexibilität zu verschaffen. Die sogenannte «Entsendung» ist ein solches Werkzeug: Nehmen wir an, dass eine Schreinerei gerade nicht viele Aufträge verzeichnet, aber anderswo eine Nachfrage nach mehr Arbeitskraft besteht. Nun kann die Schreinerei beispielsweise drei Mitarbeitende entsenden, um während dieser Zeit im anderen Unternehmen zu arbeiten. Diese Situation fällt unter die Neuerungen im Arbeitsvermittlungsgesetz, die kürzlich eingeführt wurden: Findet eine Entsendung durch Private statt, ist neu eine Lizenz erforderlich, wenn die entsendende Firma einen Umsatz von mehr als 100 000 Franken jährlich erwirtschaftet. Fehlt diese, drohen hohe Bussen. Und last but not least ist auch das Gleichstellungsgesetz äusserst aktuell.

## Worum handelt es sich dabei?

Dieses Gesetz ist seit 1. Juli 2020 in Kraft und verpflichtet Firmen mit mindestens 100 Angestellten zur Durchführung einer internen Lohngleichheitsanalyse. Auf diese Weise soll eruiert werden, ob in einem Betrieb ungerechtfertigte Salärdifferenzen bestehen. Durch diese Gesetzesänderung soll der verfassungsrechtliche Anspruch auf Lohngleichheit zwischen Mann und Frau verwirklicht werden. Wie diese Lohngleichheitsanalyse durchzuführen ist, welche Anforderungen sie erfüllen muss – und welche Konsequenzen ein Versäumnis nach sich zieht – hat uns ebenfalls sehr viele Anfragen eingebracht.

Weitere Informationen unter [www.eversheds-sutherland.com](http://www.eversheds-sutherland.com)

## Über Eversheds Sutherland

Die international tätige Kanzlei betreibt 69 Niederlassungen in 32 Ländern und unterstützt Unternehmen aller Branchen dabei, erfolgreich zu sein. Zu diesem Zweck steht Eversheds Sutherland für Qualität, Innovation sowie Beständigkeit bei der Erbringung sämtlicher Rechtsdienstleistungen.

“ **Wegen Corona haben Firmen nach Mitteln und Wegen gesucht, um sich mehr Agilität und Flexibilität zu verschaffen.**

EVERSHEDS  
SUTHERLAND



## Häufige Mieter-Mythen und mehr

Spätestens seit der Homeoffice-Pflicht haben viele Mietende eine ganz neue Beziehung zu ihrer Wohnung geknüpft. Aber es grassieren auch viele Irrtümer. Wir schaffen Klarheit.

**K**eine Frage: Homeoffice ist in einer Mietwohnung erlaubt. Bei der Rechtsberatung melden sich aber immer wieder Mietende, die sich über ihre lauten Nachbarn beschweren. Konzentriertes Arbeiten sei bei Kinderlärm oder Bauarbeiten in der Nachbarschaft fast nicht möglich. Die Toleranz als Pendant zur Pflicht zur Rücksichtnahme und Sorgfalt gegenüber Nachbarn und Hausbewohnern hat seit der Homeoffice-Pflicht in Anbetracht der vermehrten Anfragen bezüglich störenden Nachbarn wohl merklich abgenommen. Andererseits hat die Nachfrage nach grösseren Mietwohnungen seit der Homeoffice-Pflicht ebenfalls deutlich zugenommen, wie diverse Studien belegen. Häufig wird in Wohnungen in einem bestimmten Ausmass einer bestimmten Berufstätigkeit nachgegangen. Beispielhalber erwähnt seien etwa Berufe mit Vor- und Nachbearbeitungszeiten wie etwa Lehrberufe, Anwälte oder Politiker: «Es handelt sich bei diesen Beispielen um eine sogenannte stille Berufstätigkeit», sagt der Jurist und Fachrichter Fabian Gloor. «Die Hausinfrastruktur vom Lift bis zur Waschküche wird nicht stärker beansprucht und erhöhte Lärmmissionen sind nicht zu erwarten. Zudem sind diese Tätigkeiten in der Regel öffentlich-rechtlich nicht bewilligungspflichtig und verstossen auch nicht gegen Wohnanteil- und Nutzungsvorschriften.» So steht es dem Gebrauchszweck einer Wohnung auch nicht entgegen, wenn in einem Teil der Räume etwa Übersetzungsarbeiten ausgeführt werden, wie dies das Bundesgericht in einem Urteil entschieden hat. «Problematisch

wird die Berufstätigkeit in Wohnungen, wenn sich sowohl mietrechtliche als auch öffentlich-rechtliche Problemfelder öffnen. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Geschäftstätigkeit zum Hauptverwendungszweck wird und die Tätigkeit die Infrastruktur der Liegenschaft vermehrt belastet und Nachbarn gestört werden.» Wenn etwa ein Mietender in seiner Wohnung einen Coiffeursalon betreibt und im Internet sogar Werbung dafür macht, dann geht das nicht. Ebenfalls nicht zulässig ist es, wenn ein Mieter in seiner Wohnung einen Catering-Service führt und dazu eigens einen zweiten Kochherd anschafft. Solche Zweckänderungen muss sich der Vermietende nicht gefallen lassen. Zudem kann eine solche Geschäftstätigkeit einem Wohnanteil- oder Nutzungszonenplan zuwiderlaufen.

**Mythos: Einfach mal die Sau rauslassen**  
Teens und Twens hatten die letzten paar Monate wegen des Lockdowns fast keine Möglichkeiten mehr, sich in Clubs und Discos auszutauschen. Dennoch grassiert vielerorts die Mär, dass man einmal pro Monat mal so richtig Party machen darf. Erlaubt ist dies aber nicht: «Es gibt auch in Zeiten von Corona keinen Freipass, einmal monatlich einfach mal so die Sau rauszulassen», sagt Gloor.

**Mythos: Alle Mietenden sind gleich**  
Vielorts herrscht der Glaube, dass ein Vermietender alle Mietenden in einem Wohnblock gleich behandeln muss. Doch im Mietrecht gibt es grundsätzlich

kein Gleichbehandlungsgebot. Auch in einem Wohnblock mit mehreren Wohnungen schliesst der Vermieter mit jedem Mietenden einen separaten Mietvertrag ab, welcher dann nur zwischen diesen zwei Parteien gilt: «So kann es sein, dass dem einen Mieter erlaubt wird, einen Hund als Haustier zu halten, und dem Nachbarn nicht. Auch unterschiedlich hohe Mietzinsen kommen oft vor, wobei dies unter dem Vorbehalt der Missbräuchlichkeit erlaubt ist», bestätigt Gloor.

**Mythos: Früher aus dem Mietvertrag aussteigen**

Viele Leute glauben, dass man bei einem Wohnungswechsel früher aus dem Mietvertrag aussteigen kann, wenn man dem Vermietenden drei Nachmietende präsentiert. Aber Überraschung: Gemäss Fabian Gloor reicht hierzulande ein einziger zahlungsfähiger und zumutbarer Nachmietender. Dieser müsse allerdings bereit sein, den Mietvertrag zu denselben Bedingungen zu übernehmen.

**Mythos: Keine Geheimnisse erlaubt**

Vielorts herrscht die blinde Annahme, dass ein Vermietender vor Abschluss eines Mietvertrages alles erfragen darf. Aber zulässig sind nicht alle Fragen. So hat die Eidgenössische Datenschutzkommission (EDSK) Richtlinien erlassen, welche Fragen in welcher Situation zulässig sind. Unter dem Link [mieterverband.ch/ur/ZulaessigeFragen](http://mieterverband.ch/ur/ZulaessigeFragen) sind die von der EDSK erlassenen Richtlinien abrufbar. Grundsätzlich erlaubt ist die

Beschaffung von Daten auf dem Anmeldeformular für die Wohnungsbewerbung. Die Vermietenden dürfen aber nur jene Angaben verlangen, die sie für die Auswahl geeigneter Mietinteressenten nach objektiven Kriterien benötigen: «Das kann je nach Art der angebotenen Wohnung unterschiedlich sein. Geht es etwa um subventionierte Wohnungen, darf die Vermieterschaft beispielsweise genauer nach den finanziellen Verhältnissen der Bewerber fragen», so Gloor.

Der Vermietende ist gemäss den Richtlinien verpflichtet, die von ihm benötigten Angaben so zurückhaltend wie möglich in Erfahrung zu bringen. Referenzen dürfen nur bei den von den Mietinteressenten genannten Personen eingeholt werden. Und dies nur soweit, als sie zur Bestätigung der auf dem Anmeldeformular gemachten Angaben dienen. Für weitergehende Informationen ist die Erlaubnis der Mietinteressenten erforderlich. Referenzen sind erst einzuholen, wenn die betreffenden Mietinteressenten für die Wohnung ernsthaft in Frage kommen. Die Mieterinteressenten sind aber nicht verpflichtet, die Rubrik mit der Frage nach Referenzpersonen auszufüllen, weshalb sie im Anmeldeformular mit dem Vermerk «fakultativ» zu versehen ist.

Mehr Infos: [www.mieterverband.ch](http://www.mieterverband.ch)

Text Mohan Mani

## BRANDREPORT • AMSTUTZ GREUTER RECHTSANWÄLTE

# Bühne frei für die Genossenschaft!

Genossenschaftsexpertin Regina Natsch richtet den Scheinwerfer auf eine häufig verkannte Unternehmensform.

Regina Natsch



Je nach konkretem Fall, denn ein Genossenschaftskapital ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Viele Genossenschaften, darunter volkswirtschaftlich sehr bedeutende Konzerngenossenschaften, haben kein Anteilskapital.

**Was muss ein einzelnes Mitglied leisten, wenn nicht eine Kapitaleinlage?**

Dies lässt sich masschneidern, wie so manches in der vielseitigen Genossenschaft. Von der «Gratis-Mitgliedschaft» bis zu einem sehr starken Engagement ist alles möglich. So sind zum Beispiel Eintrittssummen, Mitgliederbeiträge, Arbeitsverpflichtungen, eine persönliche Haftung und/oder Nachschusspflichten der Mitglieder erlaubt, je allein oder in beliebiger Kombination. All diese Verpflichtungen greifen aber nur bei einer statutarischen Verankerung.

“ **Vieles in der Genossenschaft lässt sich passgenau masschneidern.**

**Regina Natsch, hat die Genossenschaft tatsächlich einen Werbespot nötig?**

Sie hat ihn jedenfalls verdient, denn sie ist zu wenig bekannt. Deswegen wird sie bei der Wahl der Rechtsform häufig gar nicht erst in Betracht gezogen.

**Was macht eine Genossenschaft aus?**

In einer idealtypischen Genossenschaft schliessen sich Akteure zusammen, um mit gebündelten Kräften einen direkten wirtschaftlichen Nutzen für die Mitglieder und/oder die Allgemeinheit zu schaffen. Die Genossenschaft ist grundsätzlich basisdemokratisch aufgebaut. Auf jedes Mitglied fällt eine Stimme, unabhängig davon, ob und wie viel Kapital es einbringt.

**Wäre denn eine Teilhabe auch ohne Einbringung von Genossenschaftskapital denkbar?**

**Wäre eine persönliche Haftung des einzelnen Mitglieds nicht ein Nachteil?**

Nicht unbedingt. Sie zeugt auch vom persönlichen Glauben der Teilhaber an den Erfolg ihres Geschäfts, in der Regel verbunden mit einer hohen Motivation, dieses Geschäft so zu führen, dass die Haftung gar nie greift. Dies sind starke Signale gegen innen wie gegen aussen. Gleichzeitig erweitern Haftung und/oder Nachschussverpflichtungen die Kreditbasis und steigern damit die Kreditwürdigkeit. Umsichtige Eigen- wie Fremdkapitalgeber tragen diesen Aspekten bei ihren Finanzentscheiden gebührend Rechnung, auch wenn sie ausserhalb gängiger Prüfschemata liegen.

**Macht die basisdemokratische Konzeption die Genossenschaft zum trägen Debattierclub?**

Das ist eine Frage der Unternehmensorganisation im Einzelfall und der gelebten Kultur. Zahlreiche etablierte wie auch Startup-Unternehmen zeigen die Vorteile einer partizipativen Ausgestaltung eindrucksvoll auf, insbesondere im Bereich der Social Economy.

**Ist die Rechtsform besonders anfällig für Skandale?**

Nein, Verfehlungen gibt es leider überall. Vielleicht fallen sie bei Genossenschaften eher auf, weil die Leute

sie dort offenbar weniger vermuten. Das schweizerische Genossenschaftsrecht ist ein äusserst liberales Regelwerk. Je grösser die Gestaltungsfreiheit, desto höher sind aber auch die Ansprüche an die Eigenverantwortung. Eine gute Balance zwischen effizienter Führung und effektiver Kontrolle, also eine Good Corporate Governance, ist in jedem Unternehmen unabdingbar, ungeachtet seiner Rechtsform.

**«Bühne frei...!» – heisst das nun: «Die Genossenschaft für alle und alles?»**

Keineswegs, welche Rechtsform zu welchem Unternehmen passt, ist von Fall zu Fall sorgfältig zu prüfen. Aber glücklicherweise rückt die Genossenschaft vermehrt ins Bewusstsein.

**Zur Person**

Regina Natsch, Dr. iur., Rechtsanwältin, befasst sich seit über 20 Jahren wissenschaftlich, beratend und anwaltlich mit Genossenschaften verschiedenster Grösse und Ausprägung. Sie praktiziert bei Amstutz Greuter Rechtsanwälte, Bern.

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



# Manchmal muss es halt einfach frische Bergluft sein!

Das öffentliche Baurecht taugt selten für das grosse Spektakel, aber vielleicht gerade deshalb fühlt sich Ricarda Tuffli Wiedemann dort sehr wohl.



**Ricarda Tuffli Wiedemann**  
Partnerin, lic.iur., Rechtsanwältin

“ **Mag er noch so klein sein: einen Beitrag an die Errichtung eines Gebäudes zu leisten, bewegt, berührt und schreibt Geschichte mit.**

- Ricarda Tuffli

Tuffli Wiedemann ist immer wieder aufs Neue begeistert, wie konkret und fassbar dieses Rechtsgebiet die Realität mitgestaltet. Denn am Ende juristischer Abwägungen und baurechtlicher Entscheide entstehen Häuser, Strassen und andere Bauwerke, welche Stadt und Land prägen und für die Bevölkerung erlebbar sind. Sie schätzt es aber auch, dass das Baurecht ein emotional wesentlich weniger aufgeladenes Rechtsgebiet ist als beispielsweise das Familienrecht. «Im Baurecht verläuft ein Streit sehr sachlich», sagt sie. Es verlangt durch seinen interdisziplinären Charakter auch den regelmässigen Austausch

mit Architekten und Architektinnen sowie Ingenieuren und Ingenieurinnen, aber auch der Feuerwehr oder Strassenbauern. Diesen Austausch mit anderen Menschen der Baubranche erlebt Tuffli Wiedemann als stets sehr praxis- und lösungsorientiert. Meist werde auf vernünftige Weise nach einer für alle Seiten realisierbaren, teils unkonventionellen und kreativen Lösung gesucht, sagt sie.

Vorbestimmt war Tuffli Wiedemanns Weg nicht, als sie sich für die juristische Welt rund um Gebäude und Strassen entschied. Seit Kindesbeinen war sie aber mit dem Thema Bauen in Kontakt. Sie wuchs nämlich im Haushalt eines selbstständigen Bauingenieurs in Chur auf. Als sie und ihre Geschwister klein waren, baute der Vater mit der Mutter das Unternehmen auf. Am Mittagstisch gab es deshalb durchaus auch Gespräche über geschäftliche Themen, die sie als unkompliziert in Erinnerung hat. «Es hat einfach irgendwie dazugehört», sagt sie. Vielleicht war sie eines der wenigen Kinder, die wussten, was ihr Vater tatsächlich zum Beruf hat? Sicherlich hat sie da erfahren, was es heisst, ein Unternehmen zu führen.

Nach Abschluss der Kantonsschule studierte Tuffli Wiedemann bis 2002 in St. Gallen Rechtswissenschaften. Allerdings faszinierte sie dort nicht das allgegenwärtige Wirtschaftsrecht. Sie entdeckte vielmehr, dass sie das Bau- und Umweltrecht persönlich stärker berührte. Sie war und ist im Herzen ein

«Bergmaitli». Die Verbundenheit zur Bergwelt und Natur und das Wissen, dass die Gebäude und der Mensch darin wichtige Bestandteile sind, haben sie wohl gelenkt. Nach der Anwaltsprüfung zog es sie deshalb in keine Wirtschaftskanzlei, sondern an das Baurekursgericht des Kantons Zürich. «Es war ein super Einstieg ins Baurecht», sagt sie. Im engen Austausch mit Richtern und Richterinnen, Architekten und Architektinnen sowie Ingenieuren und Ingenieurinnen war es ihre Aufgabe, die Rechtslage der behandelten Fälle entscheidungsreif darzulegen.

An die zwei Jahre im Baurekursgericht schlossen sich bis 2017 zehn Jahre praktische Tätigkeit in zwei Anwaltsbüros und einem Ingenieurbüro an. Das Ingenieurbüro unterstützte dabei auch viele Gemeinden, sodass sie das Baurecht auch aus Sicht der Bewilligungsbehörde anzuwenden hatte. Im Jahr 2017 wagte sie den Sprung in die Selbstständigkeit. Recht rasch, intuitiv und spontan, entschloss sie sich für das Wagnis. «Es war eine tolle Zeit», erinnert sie sich heute. Sie konnte die betreuten Mandate steuern und war nur in ihren Lieblingsgebieten aktiv. Da sie schon viel Erfahrung aus ganz unterschiedlichen Blickwinkeln hatte, gewann sie rasch zahlreiche Kunden. Nach dreieinhalb Jahren war das die Basis, sich der Kanzlei BHR Barbier Habegger Rödl Rechtsanwälte als Partnerin anzuschliessen.

Die Arbeit als Partnerin in einer Kanzlei bringt Tuffli Wiedemann mit folgenden Stichwörtern auf den Punkt: fordernd, bereichernd, unvorhersehbar, motivierend, kreativ, kompromissbereit. Mut ist nötig. Mut, auch einmal nein zu sagen. Natürlich gibt es auch konfliktbehaftete Momente. Dann braucht es halt eine Auszeit in den Bündner Bergen. Einmal kurz oder länger den Kopf lüften beim Sport oder in der Natur, und schon geht's wieder.

Die Anwältin mit Bündner Wurzeln hat sich ein Rechtsgebiet ausgesucht, das selten im Rampenlicht steht. «Mein berufliches Herz schlägt für das öffentliche Bau-, Planungs- und Umweltrecht sowie das Natur- und Heimatschutzrecht», verrät Ricarda Tuffli Wiedemann. Nach einigen Jahren selbstständiger Tätigkeit als Anwältin in diesen Bereichen arbeitet sie seit Juli 2020 als Partnerin in der Winterthurer Kanzlei BHR Barbier Habegger Rödl Rechtsanwälte.

Dort ergänzt sich ihre breite Expertise ideal mit der von Partneranwalt Christian Habegger. Dieser ist Spezialist für das private Bau- und Immobilienrecht. Durch die Kombination dieser zwei Persönlichkeiten kann die Kanzlei BHR Barbier Habegger Rödl Rechtsanwälte nun alle Rechtsgebiete rund um Bauprojekte abdecken. Während Christian Habegger beispielsweise die Verträge über den Kauf eines Grundstücks und die Beauftragung der Handwerker gestaltet, klärt Ricarda Tuffli Wiedemann, was sich baulich auf dem Grundstück überhaupt realisieren lässt. Wie hoch oder wie viel Volumen darf gebaut werden, welche Hindernisse könnten der gewünschten Überbauung im Wege stehen (z.B. schlechte Erschliessung, Gewässerraum, Art der Nutzung). Anschliessend unterstützt sie die Architekten und Bauherrschaften bei der Planung des Projekts und im Baubewilligungsverfahren, auch vor Gericht, bis hin zum Startschuss der Bauarbeiten. Sollte es zu Baumängeln kommen, würde Habegger der Bauherrschaft wieder zur Seite stehen. Alles Hand in Hand, in einer Kanzlei. Die Klientschaft profitiert vom Fachwissen und der engen, kanzeleinternen Zusammenarbeit.

**Das öffentliche Baurecht prägt die Stadtsilhouette von Winterthur stärker als viele andere Faktoren.**



Ricarda Tuffli Wiedemann,  
Partnerin  
Barbier Habegger Rödl  
Rechtsanwälte AG  
G +41 52 511 22 06  
tuffli@bhr.law  
[www.bhr.law](http://www.bhr.law)

**BHR**  
Barbier Habegger Rödl  
Rechtsanwälte

Winterthur  
Theaterstrasse 17  
Postfach  
CH-8401 Winterthur

Zürich  
Holbeinstrasse 34  
Postfach  
CH-8032 Zürich

Zug  
Zugerstrasse 79B  
CH-6340 Baar

## Für Bauherren lohnt sich Gesprächsbereitschaft

Gleich mehrere grosse Trends beeinflussen die Genehmigung neuer Bauvorhaben. Einerseits wollen Städte und Gemeinden verdichtet bauen, andererseits müssen sie dabei das Mikroklima beachten. Ricarda Tuffli Wiedemann skizziert einige Hürden, denen Bauherren auf dem Weg zur fertigen Immobilie begegnen dürften. Als Expertin im öffentlichen Baurecht kennt sie viele Argumente, die hierbei entscheidend sind.

**Ricarda Tuffli Wiedemann, die Schweiz setzt angesichts der steigenden Bevölkerung auf bauliche Verdichtung. Was heisst das aus baurechtlicher Sicht?**

Es wird enger, näher, höher, dichter gebaut. Es soll dort verdichtet werden, wo es Sinn macht. Prädestiniert dafür sind die Stadtzentren und -nahbereiche. Es wird Quartiere geben, deren Erscheinungsbild ändern wird – anstelle von zweistöckigen Gebäuden werden nun dreistöckige Gebäude erlaubt sein oder aber die Häuser stehen dichter beieinander. Die Gemeinden werden ihre Bauvorschriften überdenken und anpassen, wo dies nicht bereits stattgefunden hat.

**Wo liegt Konfliktpotenzial bei Bauvorhaben und wie sollte man diesem begegnen?**

Die Konflikte können sehr vielfältig sein. Der Nachbar kann sich stören, weil er mehr Autolärm erwartet, keine freie Sicht mehr auf die Berge hat, sich beobachtet fühlt oder einfach die grüne Wiese nebenan vermisst. Natürlich ist fraglich, ob diese Ängste tatsächlich berechtigt sind. In der Regel lohnt es sich als Bauherrschaft, frühzeitig auf die Nachbarschaft zuzugehen und das Projekt

vorzustellen. Grundsätzlich gilt aber: Die Bauherrschaft bestimmt die Architektur, nicht der Nachbar.

**Welche Rolle spielt der Heimatschutz in diesem Kontext?**

Der Verdichtungsdruck erfasst auch die historischen und alten Gebäude. Sie entsprechen häufig nicht mehr den heutigen Anforderungen ans Wohnen und haben hohen Erneuerungs-/Sanierungsbedarf. Zudem liegen sie in der Regel in Zentrumsnähe, also bestens für die Verdichtung geeignet. Was einfach klingt, ist leider nicht so. Der Denkmalwert eines Gebäudes kann der gewünschten Verdichtung im Wege stehen. Es klappt ein Graben zwischen der Verdichtung und dem Wunsch nach Erhalt alter Bausubstanz. Hier treten die Verbände auf den Plan, die sich dem Denkmalschutz verschrieben haben und deswegen gerne und häufig vor Gericht gehen. Es ist also gut möglich, dass der Ersatz eines historischen Gebäudes durch einen Neubau mit einigem Widerstand konfrontiert ist.

**Vor allem in kleinen Gemeinden gibt es oft noch nicht genutztes Bauland. Warum wird dieses Potenzial nicht genutzt?**

Die Gründe sind vielfältig. Einerseits kann es sein, dass tatsächlich kein Bedarf nach einer Überbauung besteht. Oder aber das Grundstück gehört einer Erbengemeinschaft, die sich nicht einig ist, was damit geschehen soll. Vielleicht liegt das Grundstück nicht optimal, ist noch nicht erschlossen und wäre nur mit aufwändigem Verfahren überbaubar.

**Müssen Grundstücksbesitzer damit rechnen, dass Gemeinden die bauliche Nutzung solcher Baugrundstücke forcieren?**

Das sollten sie unbedingt. Es ist auch richtig, dass dieses Land überbaut wird, da es sich um eingezontes Bauland handelt. Die Kantone sind verpflichtet, für die Förderung der Verfügbarkeit des Baulands zu sorgen. Fehlt andererseits die Nachfrage, kann es zur Auszonung kommen. Überdimensionierte Bauzonen müssen nämlich reduziert werden. Selbstverständlich können Grundstücksbesitzende selber aktiv auf die Gemeinde zugehen und das Gespräch suchen. Allenfalls ist die Gemeinde an der Übernahme des Grundstücks interessiert, um es dann selbst zu überbauen.

**Welche Instrumente könnten Gemeinden einsetzen, damit Bauland auch genutzt wird?**

Gemeinden könnten verwaltungsrechtliche Verträge mit Bauverpflichtung innert bestimmter Frist, Infrastrukturbeiträgen, Verpflichtungen im Bereich Erschliessung etc. schliessen. Ein Vorkaufrecht der Gemeinde bei Nichtüberbauung ist ebenfalls ein geeignetes Mittel. Das kann schliesslich unter Umständen bis zur Enteignung bei der Nichtüberbauung reichen. Monetäre Anreize (Lenkungsabgabe) können ebenfalls die Überbauung fördern.

**Vor allem in städtischen Gebieten wird eine klimagesteuerte Architektur wichtiger, um ein Aufheizen der Städte zu verhindern. Führt das zu Auflagen oder Beschränkungen?**

Das ist absehbar. Gerade die grösseren Städte verfolgen das Thema intensiv, entwickeln Klimamodelle, fördern das klimagerechte Bauen. Nur die klimagerechte Siedlungsentwicklung kann das Überhitzen der Stadtgebiete verhindern. Dadurch können sich vielfältige Auflagen ergeben, beispielsweise eine Dach- und Fassadenbegrünung, Beschattung, Bewässerung, Baumpflanzung und die Nutzung klimagerechter Materialien. Ich gehe davon aus, dass die Gemeinden ihre Beratungsleistungen in diesem Bereich ausbauen dürften.

# Auf den Zahn gefühlt – wie ist es, in einer internationalen Wirtschaftskanzlei zu arbeiten?

Es freut mich, dass ich vier Juristinnen beziehungsweise Anwältinnen von CMS von Erlach Partners AG interviewen darf, welche an ganz unterschiedlichen Stationen ihrer beruflichen Laufbahn stehen und auch in ganz verschiedenen Fachgebieten tätig sind.

## Was hat Euch motiviert, Anwältin zu werden beziehungsweise Jus zu studieren?

**Aline:** Zuerst habe ich angefangen, Betriebswissenschaften zu studieren. Schnell merkte ich aber, dass mir die Rechtswissenschaften besser gefallen. Ich habe mich daher umentschieden und Rechtswissenschaften mit Wirtschaftswissenschaften studiert. Dass ich Anwältin werden möchte, war für mich dann nach meinem ersten Praktikumstag in einer Anwaltskanzlei klar: Ich habe mich einfach wohlfühlt. Die analytische und abwechslungsreiche Arbeit fordert mich täglich und gefällt mir sehr.

**Simone:** Als ich anfang Jus zu studieren, hätte ich nie gedacht, dass ich mich Jahre später noch immer hauptsächlich so intensiv mit Recht beschäftigen würde. Ich habe jedoch rasch gemerkt, dass mir das juristische Denken sehr entspricht und mir die Herausforderung gefällt, die unterschiedlichsten Sachverhalte – unter Zeitdruck – juristisch zu analysieren und Lösungen zu finden. Als Anwältin kann ich genau das täglich tun.

## Olivia und Aline, was war für Euch als Berufseinsteigerinnen bei der Auswahl der Kanzlei ausschlaggebend?

**Olivia:** Ich habe bereits ein Kurzpraktikum bei CMS absolviert. Mir war wichtig, dass ich mich während des Substitutenjahrs gut auf die Anwaltsprüfung vorbereiten kann. Bei CMS sind Aktivitäten wie interne Weiterbildungen oder das gemeinsame Besprechen von alten Prüfungen Bestandteil der Ausbildung. Als Substitutin bin ich bei CMS auch nicht einer Partnerin oder einem Team zugeteilt, sondern kann von allen Practice Groups zur Unterstützung aufgefordert werden. Das ermöglicht einen umfassenden Einblick in die vielseitige Tätigkeit einer Wirtschaftsanwältin.

**Aline:** Nach meinem Gerichtspraktikum wollte ich noch Kanzleiluft schnuppern. Dabei gab mir CMS die Möglichkeit, während eines Jahres in vielen verschiedenen Teams und Rechtsgebieten zu arbeiten und mich auch weiterzubilden. Ich habe ein herausforderndes und spannendes Arbeitsumfeld angetroffen, in welchem ich mich persönlich wertgeschätzt und gefördert fühle. Ein Plus ist sodann das internationale Umfeld: Wir arbeiten täglich an internationalen Fällen zusammen mit Kolleginnen von unseren weltweiten CMS-Standorten. Das alles hat mich dazu bewogen, nach meiner Anwaltsprüfung direkt zu CMS zurückzukehren.

## Was sind Eure Spezialgebiete? Was muss man sich darunter vorstellen und gibt es einen besonders spannenden Fall, der Euch kürzlich beschäftigt hat?

**Simone:** Ich bin auf Immaterialgüter- und Werberecht spezialisiert. Zu den Immaterialgüterrechten,

die auch geistiges Eigentum genannt werden, zählen Marken-, Design-, Urheber- und Patentrechte sowie das Know-how. Schwerpunkte meiner Tätigkeit sind die Vertretung von Mandanten in Kennzeichenkonflikten und die vertragliche Beratung im Bereich Forschung und Entwicklung. Aktuell beschäftige ich mich diverse Anfragen zu Werbung betreffend Nachhaltigkeit: Welche rechtlichen Aspekte sind zum Beispiel zu beachten, wenn ein Unternehmen damit wirbt, dass seine Produkte CO<sub>2</sub>-freundlich sind?

**Sibylle:** Mein Spezialgebiet sind Rechtsfragen rund um Immobilien und Bauvorhaben. Zum Beispiel durfte ich kürzlich einen Mandanten beim Erwerb des Hauptsitzes der Bank Picet in Genf beraten. Auch Hoteltransaktionen sind sehr spannend – als bekanntes Beispiel kann ich den Verkauf des Hotels Widder nennen, bei dem ich die Verkäuferin unterstützen durfte.

**Aline:** Ich arbeite mehrheitlich in den Bereichen Prozessführung (Litigation/Arbitration), Vertragsrecht und – zusammen mit Simone – im Werberecht.

## Wie sieht ein typischer Tag einer Substitutin in einer Wirtschaftskanzlei aus?

**Olivia:** Jeder Tag sieht anders aus. Als Substitutin arbeite ich beispielsweise an Due-Diligence-Prüfungen von Immobilien- oder Unternehmenstransaktionen mit, unterstütze bei der Erstellung von grösseren Rechtsschriften oder darf bei Gesprächen mit Klienten dabei sein. Natürlich gehören auch Routinetätigkeiten wie juristische Recherchen zu meinen Aufgaben.

## Welche Karrieremöglichkeiten gibt es in einer Wirtschaftskanzlei?

**Sibylle:** Wir ermöglichen bereits Studentinnen einen Einblick in unsere Kanzlei in Form eines Kurzpraktikums. Bei gegenseitigem Interesse kann daran nach dem Studienabschluss ein reguläres Anwaltspraktikum anschliessen. Anwältinnen werden je nach Interesse oder Spezialisierung einem bestimmten Praxisteam innerhalb der Kanzlei zugeteilt. Nach ein paar Jahren Praxiserfahrung komplettieren viele Anwältinnen ihre Erfahrungen mit einem Auslandsaufenthalt (LL.M.), einer Dissertation oder einem Secondment in der Rechtsabteilung eines Unternehmens oder in einer anderen CMS-Kanzlei im Ausland. Nach ca. sieben bis acht Jahren Anwaltsprüfung stellt sich dann die Frage nach einer Aufnahme in die Partnerschaft. Möglich ist aber auch die Weiterentwicklung zum sogenannten Counsel, das sind sehr erfahrene und selbstständig arbeitende Anwältinnen mit einer ausgeprägten Spezialisierung.

## Ist es für Frauen, insbesondere Mütter, immer noch schwieriger, in einer Wirtschaftsanwaltskanzlei Karriere zu machen, als für Männer?

**Sibylle:** Bei uns in der Kanzlei sind 60 Prozent unserer juristischen Mitarbeitenden weiblich. In den nächsten Jahren wird sich daher zweifellos auch der Frauenanteil in der Partnerschaft erhöhen. Natürlich stellen sich insbesondere Müttern, welche eine Anwaltskarriere anstreben, die bekannten Herausforderungen wie zum Beispiel Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Inzwischen gibt es aber immer mehr Rollenvorbilder, welche zeigen, wie diese Herausforderungen gemeistert werden können. Sodann haben Frauen aktuell gerade relativ gute Karten, wenn es um die Besetzung von Gremien wie Verwaltungs- oder Stiftungsräte geht oder Referierende für eine Tagung gesucht werden – wir Frauen sollten diese Chancen nutzen!

**Simone:** Ich glaube, man kann heute nicht mehr sagen, dass eine Karriere in einer Wirtschaftskanzlei für Frauen grundsätzlich schwieriger ist als für Männer. Es besteht ein gewisser Druck seitens der Klientschaft, insbesondere der internationalen, dass das Beratungsteam auf allen Stufen durchmisch ist. Zudem stelle ich fest, dass meine Ansprechpartner bei den Klienten zunehmend Frauen sind. Eine andere Frage ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche im Anwaltsberuf mit seiner geringen Planbarkeit eine besondere Herausforderung darstellt. Ich beobachte aber, dass in den letzten Jahren erfreulicherweise eine Veränderung stattgefunden hat und dies nicht mehr nur ein Thema der Anwältinnen, sondern vermehrt auch der Anwälte ist.

## Simone und Sibylle, Ihr habt beide ein Nachdiplomstudium im englischsprachigen Raum, einen sogenannten Master of Laws (LL.M) absolviert. Was hat Euch dies gebracht? Ist ein solches Nachdiplomstudium auch heutzutage noch ein Muss in einer internationalen Wirtschaftskanzlei oder sprechen sowieso alle jungen Anwälte fließend Englisch?

**Sibylle:** Wir begrüssen und unterstützen es, wenn jüngere Kolleginnen ein Nachdiplomstudium im ausländischen, insbesondere englischsprachigen Raum absolvieren. Dabei geht es nicht nur um die Verbesserung von Sprachkenntnissen, sondern auch darum, das englische beziehungsweise amerikanische Rechtssystem besser zu verstehen. Als internationale Kanzlei haben wir täglich mit Klienten aus dem angelsächsischen Raum zu tun. Da ist es natürlich wichtig, mit den entsprechenden Begriffen und rechtlichen Konzepten vertraut zu sein.

## Sibylle, Du bist unter anderem auch für die Auswahl und Anstellung von Anwältinnen und Substituten in Eurer Kanzlei zuständig. Worauf achtest Du besonders in den eingehenden Bewerbungen?

**Sibylle:** Eine Grundvoraussetzung ist ein sehr guter juristischer Abschluss. Unsere Wunschkandidatinnen zeichnen sich sodann durch einen spannenden Lebenslauf aus, der zum Beispiel erste berufliche Erfahrungen, Zusatzausbildungen, Sprachkenntnisse oder wertvolle Erfahrungen in anderen Bereichen wie Sport, Kultur, ehrenamtlichen Tätigkeiten etc. aufweist. Im persönlichen Gespräch versuche ich anschliessend herauszufinden, ob die Kandidatin auch von den Interessen und dem Typ her in unsere Kanzlei passt – die gegenseitige Chemie muss schliesslich stimmen.

## Gibt es auch Schattenseiten in Eurem Job und wie geht Ihr damit um?

**Aline:** Eine Herausforderung ist die manchmal sehr schwankende Auslastung. In «heissen Phasen» eines Prozesses kann es sehr hektisch werden mit langen Arbeitstagen – das macht es teilweise schwierig, Ausgleich zu finden und soziale Kontakte zu pflegen. Ich plane mir aber immer bewusst Pausen ein, in denen ich auch tatsächlich offline bin und geniesse diese Momente dafür auch umso mehr.

**Simone:** Die Tätigkeit als Anwältin ist herausfordernd und man übernimmt teilweise viel Verantwortung. Zeit mit meiner Familie und meinen Freunden zu verbringen, sei es wandernd oder bei einem guten Essen, ist für mich der beste Ausgleich.

## Was würdet Ihr jüngeren Kolleginnen, die zum Beispiel noch im Studium stehen, mit auf den Weg geben?

**Olivia:** Ich habe schon während des Studiums Praxiserfahrung in verschiedenen juristischen Tätigkeiten gesammelt und kann das nur empfehlen. Ein Auslandssemester würde ich auf keinen Fall missen wollen und jeder Studentin dazu raten, eines zu machen. Das ist eine wertvolle Erfahrung, nicht nur aus akademischer oder beruflicher, sondern auch aus persönlicher Sicht.

**Simone:** Ich stelle immer noch fest, dass sich viele jüngere Juristinnen zu wenig zutrauen und auf keinen Fall ehrgeizig erscheinen wollen. Beides ist nicht hilfreich. Ich würde deshalb sagen, dass sich jüngere Kolleginnen etwas zutrauen und offen zu ihren Zielen stehen sollten.

**Sibylle:** Ich würde mich im Studium insbesondere auf die Grundlagenfächer konzentrieren, um ein solides juristisches Handwerk zu erlernen. Sodann sollte man sich den Horizont unbedingt durch andere Aktivitäten wie einen Studentenjob, ein ehrenamtliches Engagement oder ein Praktikum verbreitern. Und nicht zuletzt, sobald es die Pandemie wieder zulässt, auch noch etwas das Leben geniessen, zum Beispiel auf Reisen, für welche man später im Leben nicht mehr unbedingt die Zeit hat.

Interview Noé Caduff

### Über CMS Schweiz

CMS Schweiz ist eine führende Wirtschaftskanzlei mit starker internationaler Ausrichtung. Als Teil von CMS mit mehr als 75 Bürostandorten in über 40 Ländern und weltweit mehr als 4800 Anwältinnen und Anwälte verbindet sie umfassende, lokale Expertise mit einer globalen Perspektive. Dies ermöglicht ihr, Entwicklungen nicht nur zu antizipieren, sondern auch mitzugestalten.

Möchten Sie zum Wachstum unserer Büros in Zürich und Genf beitragen? Bei CMS erhalten Sie spannende Möglichkeiten, Ihre Karriere auf ein neues Level zu bringen. Kontaktieren Sie uns:

**CMS von Erlach Partners AG**  
Dreikönigstrasse 7 | 8002 Zürich  
Rue Bovy-Lysberg 2 | 1211 Genf

office@cms-vep.com  
cms.law



v.l.n.r.: Aline Steffen, Anwältin, Dr. Simone Brauchbar, Counsel, Dr. Sibylle Schnyder, Partnerin, Fachanwältin SAV Bau- und Immobilienrecht, Olivia Zingg, Substitutin (Anwaltspraktikantin)

# Die Dauerbrenner im Mietrecht

Das Mietrecht ist eine juristische Fachdisziplin, die besonders nahe am Alltag ist. Dementsprechend breit ist die Palette an Rechtsfragen. Zu den Aufgaben von Dr. Irene Biber, Rechtsanwältin und Partnerin bei Lutz Partner Rechtsanwälte AG, gehört es, diese Fragen zu klären und allfällige Konflikte zu lösen. Wie das geht, fragte «Fokus Rechtsguide» genauer nach.

**Dr. Irene Biber**  
Rechtsanwältin  
und Partnerin  
Lutz Partner  
Rechtsanwälte AG



## Irene Biber, Sie sind Spezialistin für Mietrecht. Vertreten Sie Vermieter oder Mieterinnen?

Im Gegensatz zu vielen anderen Kanzleien vertreten wir beide Seiten. Gerade in diesem Rechtsgebiet, das den Alltag der Menschen so direkt tangiert, ist es unerlässlich, beide Sichtweisen zu kennen. Dadurch fällt es leichter, ausgewogene Kompromisse zu finden.

## Wo liegen die Unterschiede zwischen Wohnungs- und Geschäftsraummieten aus rechtlicher Sicht?

Es bestehen einige wichtige Unterschiede. So beträgt die Kündigungsfrist bei Geschäftsräumen zwingend mindestens sechs Monate, bei Wohnungen nur drei. Das Mietzinsdepot darf sich bei Wohnungen auf nicht mehr als drei Monatsmietzinsen belaufen, während bei Geschäftsräumen die Grenze nach oben offen ist. Die Erstreckungsdauer beträgt in einem Kündigungsschutzverfahren bei Geschäftsräumen maximal sechs, bei Wohnungen vier Jahre. In der Beratung stellen sich bei der Geschäftsraummiete teilweise andere Fragen, so etwa zu den Mieterausbauten, zu den Verlängerungsoptionen und zum Unterhalt (Triple Net-Verträge). In wirtschaftlicher Hinsicht geht es bei Geschäftsraummieten mit grossen Flächen und langen Laufzeiten rasch um zweistellige Millionenbeträge.

## Was versteht man unter Verlängerungsoptionen?

Geschäftsraummietverträge werden meist befristet oder mit einer Mindestdauer, häufig auf mindestens fünf Jahre, abgeschlossen. Die Verlängerungsoption gibt der Mieterin die Möglichkeit, eine Verlängerung des Mietverhältnisses um eine weitere Dauer von in der Regel fünf Jahren zu bewirken. Im Interesse der Mieterin ist es häufig, dass das Mietverhältnis mit den bisherigen Bedingungen verlängert werden kann. Der Vermieter hingegen möchte den Mietzins gern nach oben anpassen. Entscheidend ist, wie die Option ausgestaltet ist.

## Welches sind weitere Rechtsfragen, mit denen Mandantinnen und Mandanten auf Sie zukommen?

Ein Klassiker ist stets der «Mieterausbau». Darunter fällt zum Beispiel der Einbau einer Rolltreppe oder von Ladeneinbauten. Es kann auch nur das Einziehen einer Trennwand bedeuten. Nach Beendigung des Vertrags muss dieser Ausbau je nach vertraglicher Ausgestaltung zurückgebaut werden. Dies kann erheblich zu Buche schlagen.

## Wie können Sie in einem Streitfall helfen?

Gerade in laufenden Mietverhältnissen mit noch längeren Laufzeiten ist es stets mein Ziel, einen vernünftigen Kompromiss zu finden. Bei Geschäftsraummieten ist dies teilweise einfacher zu bewirken, weil sich die Parteien häufig auf Augenhöhe begegnen. Wenn etwa eine internationale Detailhandels-Kette Mieterin ist, steht sie mit ihrem spezifischen Fachwissen dem Vermieter in nichts nach. Gelingt es nicht, eine einvernehmliche Lösung zu finden, begleite ich den Klienten auf dem Weg durch die Gerichtsinstanzen.

## Welche Themen beschäftigen Sie bei der Wohnungsmiete?

Bei der Wohnungsmiete haben wir weniger mit Vertragsberatungen zu tun. Unter dem Sammelbegriff «Mangel an der Mietsache» gibt es viele Themen, die immer wieder zu Gerichtsfilen führen. Die Bandbreite reicht von Schimmel im Badezimmer bis hin zur Baustelle auf dem Nachbargrundstück. Ein Mangel kann zu einem Mietzinsherabsetzungsanspruch führen.

## Welche Möglichkeiten haben Mieter in solchen Fällen?

Bei einem Schimmelbefall kann zum Beispiel zur Durchsetzung der Mangelbeseitigung eine Mietzins hinterlegung erwirkt werden. Diese Massnahme setzt aber voraus, dass ein Mangel vorliegt, den die Vermieterin beheben kann. Bei der Baustelle auf dem Nachbargrundstück ist dies nicht möglich. Grundsätzlich ist hier aber der Anspruch auf eine Mietzinsherabsetzung zu prüfen. Ein anderes Thema sind Kündigungen – vor allem dann, wenn der Vertrag von Vermieterseite aufgelöst wird.

## Wie sieht es mit dem Thema Mietzins- und Nebenkosten aus?

Nebenkosten sind nur geschuldet, wenn die einzelnen Positionen explizit im Mietvertrag erwähnt werden und mit dem Gebrauch der Mietsache zusammenhängen. Ein anderes Thema sind Mietzins- und Nebenkosten in bestehenden Mietverhältnissen oder bei Neuabschlüssen von Mietverträgen. In beiden Fällen ist eine Anfechtung der Mietzins- und Nebenkosten zu prüfen.

## Wie kann ich als Mieter dagegen vorgehen?

Sie müssen die Erhöhung innerhalb von 30 Tagen bei der zuständigen Schlichtungsbehörde

anfechten. Wird diese Frist nicht eingehalten, erlischt grundsätzlich die Möglichkeit, gegen eine formgültige Erhöhung vorzugehen, selbst wenn diese vertragswidrig oder missbräuchlich wäre.

## In der Legal-Branche findet derzeit viel Bewegung zum Thema Gender-Diversity statt. Wie beurteilen Sie die Situation?

Es gibt tatsächlich Bewegung in der Branche und das ist begrüssenswert. Für uns ist aber seit jeher die fachliche Kompetenz bei einer Neuanstellung oder der Frage einer Partnerschaft der ausschlaggebende Faktor, unabhängig vom Geschlecht.

Weitere Informationen unter [www.lutz-partner.ch](http://www.lutz-partner.ch)

## Über Lutz Partner Rechtsanwälte AG

Die Kanzlei ist vorwiegend im Immobilien- und Mietrecht, im Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht sowie im Zivilrecht tätig. Die Mitarbeitenden verfügen über langjährige Erfahrung als Rechtsanwältinnen, Unternehmens- und Bankjuristinnen und Richter. Sie sind auch als Verwaltungs- und Stiftungsräte tätig und treten vor Gerichten und Schiedsgerichten auf.

**LUTZ PARTNER**  
RECHTSANWÄLTE

# Das Rechtswesen im Wandel der Coronapandemie

Die Coronakrise hat vielen einen dicken Strich durch die Rechnung gemacht. Wie sich das Rechtswesen während dieser Krise verändert hat, erklärt Herr Adrian Hirzel, Rechtsanwalt bei Blum & Grob Rechtsanwälte AG.

**Adrian Hirzel**  
Rechtsanwalt



## Herr Adrian Hirzel, was zeichnet die Blum & Grob Rechtsanwälte AG besonders aus?

Wir versuchen mit unseren rund 25 Rechtsanwält:innen für unsere Klientel vertrauensvolle und persönliche Ansprechpersonen zu sein. Vor allem ist uns wichtig, dass wir uns den vielseitigen Problemstellungen unserer Klientel annehmen und diese zu deren Zufriedenheit lösen. Dabei legen wir besonderen Wert darauf, dass unsere Rechtsanwält:innen fachspezifisch eingesetzt werden und sich mit Fragen aus Rechtsgebieten auseinandersetzen, in denen sie über eine langjährige Erfahrung verfügen.

## Als erfahrener Jurist: Was ist die wichtigste Eigenschaft, welche ein:e Jurist:in aufweisen sollte?

Neben dem Fachwissen sollten gute Rechtsanwält:innen vor allem über eine ausgeprägte Sozialkompetenz verfügen. Diese erlaubt es den Rechtsanwält:innen, den Klienten oder die Klientin zu verstehen und deren effektive Bedürfnisse zu erkennen. Ebenso sollten sie darin geübt sein, auf verschiedene Fragestellungen einzugehen und eine Vertrauensbeziehung mit ihrer Klientel aufzubauen. Dem Klienten oder der Klientin sollte das Gefühl vermittelt werden, dass der oder die Jurist:in die aktuellen Probleme immer lösen kann, so schwierig diese auch erscheinen mögen.

## Welche Rechtsthemen beschäftigt Sie persönlich momentan am meisten?

Aktuell beschäftigen mich Unternehmensverkäufe und -käufe sowie arbeitsrechtliche Fragestellungen am meisten. Dabei interessieren mich Unternehmensnachfolgen besonders. Trotz der Coronapandemie hat

dieses Geschäft in den letzten Monaten zugenommen. Das hängt einerseits mit der immer noch stabilen Konjunktur und andererseits mit dem Umstand zusammen, dass einer Unternehmensnachfolge meistens ein langjähriger Planungsprozess vorausgeht und die Nachfolge vielfach auf einen bestimmten Zeitpunkt umzusetzen ist, unabhängig von äusseren Begebenheiten. Die Coronapandemie hat ausserdem in einigen Branchen zu einer Zunahme von Kündigungen geführt. Dementsprechend bin ich gefordert, für Arbeitgebende oder Arbeitnehmende tragfähige Lösungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erarbeiten.

## Worauf achtet die Blum & Grob Rechtsanwälte AG besonders bei der Zusammenarbeit mit ihrer Kundschaft?

Wir schenken in der Beratung unserer Klientel dem persönlichen Element besondere Beachtung. Das heisst, dass unser Kundenkreis möglichst immer die gleiche Ansprechperson zur Verfügung gestellt bekommen sollte. Dieser Ansatz hat sich sehr bewährt und hat es uns ermöglicht, zu vielen unserer Klientel eine langjährige Beziehung und ein grosses Vertrauensverhältnis aufzubauen. Auf diese Art und Weise versuchen wir, uns von der Konkurrenz abzugrenzen.

## Inwiefern hat sich die Arbeit als Jurist:in während der Coronapandemie verändert?

An sich hat sie sich nicht gross verändert. Aber die uns wichtige und persönliche Beziehung zu unseren Klient:innen ist in der Tat schwieriger zu pflegen. Vor allem die Tatsache, dass man sich nicht mehr

face to face treffen kann, erschwert unsere Arbeit um einiges. Aus diesem Grund habe ich es mir zur Aufgabe gemacht, in der Coronapandemie mit vielen meiner Klient:innen in Kontakt zu treten, um mich nach ihrem Befinden und nach dem Umgang mit der aktuellen Krise zu erkundigen. Dies wurde von vielen meiner Klient:innen sehr geschätzt. Ich denke, das hat schlussendlich auch dazu beigetragen, dass eine Stärkung des Vertrauensverhältnisses stattgefunden hat.

## Welche Bereiche Ihrer täglichen Arbeit lassen sich gut ohne physischen Kontakt erledigen – welche weniger?

Natürlich ist es möglich, unsere Arbeiten ohne direkten Kontakt auszuführen. Das ist sicher einfacher, wenn es sich um eine schon bestehende Klientel handelt. Man kennt sich und weiss, wie die Zusammenarbeit funktioniert. Bei einem neuen Kontakt wird das etwas schwieriger. Stellen Sie sich vor, Sie lernen sich über den Bildschirm kennen. Das ist definitiv nicht das Gleiche, wie wenn Sie jemandem physisch gegenüber sitzen. Das Herausspüren der persönlichen Befindlichkeit ist über ein Zoom-Meeting praktisch unmöglich. Je sensibler und persönlicher ein Klientenanliegen ist, desto mehr fällt dieser Umstand ins Gewicht. Zudem gestaltet sich der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu den Klient:innen als schwieriger und langwieriger.

## Und was sagt Blum & Grob über das Homeoffice?

Es erstaunt nicht, dass beim Homeoffice sehr vieles verloren geht. Das tägliche Beisammensein und

“ Das tägliche Beisammensein und der spannende Gedankenaustausch im Büro finden plötzlich nicht mehr statt.

der spannende Gedankenaustausch im Büro finden plötzlich nicht mehr statt. Was auch nicht vergessen werden darf, ist der Umstand, dass man sich durch das Homeoffice langsam, aber sicher voneinander entfernt und vielleicht sogar anfängt, sich zu entfremden. Aus diesem Grund ist es aus meiner Sicht zwingend, dass man sich um die Unternehmenskultur sorgt, damit der Zusammenhalt innerhalb des Teams auch in solch schwierigen Zeiten erhalten bleibt. Wir bei Blum & Grob werden so bald wie möglich und selbstverständlich unter Einhaltung der aktuellen Coronaregeln wieder Teamevents und Büroanlässe organisieren, um allfällig etwas eingeschlafene Beziehungen unter den Mitarbeitenden neu zu beleben und den Teamgeist im ganzen Büro zu fördern.

Text Evgenia Kostoglakis

“ Wir schenken in der Beratung unserer Klientel dem persönlichen Element besondere Beachtung.

**Blum & Grob**  
RECHTSANWÄLTE



Dr. Patrizia Hostenstein

## Was bringt der neue Anlegerschutz (FIDLEG) den Bankkunden?

Greensill Capital, Archegos Capital, York Capital Management – alles verlustträchtige Einmalereignisse der vergangenen Monate. Grossbanken hatten die Risiken nicht im Griff.

Es ist bekannt, dass Grossbanken komplexe Organisationen sind, die ihr Geld mit Risikogeschäften verdienen. Es sind jedoch nicht nur Grossbanken, sondern auch Anlageberater und unabhängige Vermögensverwalter, welche die Produkte der Banken dem anlagensuchenden Kunden schmackhaft machen. Dieser will wiederum für sein Bargeld keine Negativzinsen bezahlen.

Das ist nicht erst seit den Negativ-Schlagzeilen der vergangenen Wochen und Monate bekannt, sondern seit der letzten Finanzkrise im Jahr 2008. Nach dem Kollaps der Lehmann Brothers und des Madoff-Ponzi-Betrugssystems wurde der Ruf nach einer Verstärkung des Anlegerschutzes immer lauter. Auch die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht über die Banken (FINMA) stellte bereits vor acht Jahren fest, dass «ein erhebliches Informationsgefälle und Kräfteungleichgewicht zwischen Finanzdienstleistern und Privatkunden» besteht.

Nun erhielt die Schweiz am 1. Januar 2020 ein neues Gesamtkonzept im Bereich des Anlegerschutzes: Das FIDLEG. Die Beziehung zwischen Finanzdienstleistern (Banken, unabhängige Vermögensverwalter, Anlageberater, Trustees) und dem Kunden soll neu am sogenannten Point of Sale in einem einzigen Gesetz geregelt werden. Einige der neuen Regeln und Pflichten wurden bereits umgesetzt, die Mehrheit der Regeln tritt nach einer Übergangsfrist von zwei Jahren am 1. Januar 2022 in Kraft.

### Darum geht es

Da nicht jeder Kunde den gleichen Schutz braucht, werden die Kunden neu in drei Kategorien eingeteilt: Die Privatkunden, die professionellen Kunden und die institutionellen Kunden.

Die am stärksten geschützte Kategorie ist die der Privatkunden, auf welche sämtliche Schutzvorschriften Anwendung finden. Weniger Schutz verdienen die sogenannten professionellen Kunden, das sind vermögende Privatkunden. Als vermögend gelten nach diesen Regeln Kunden, welche Finanzanlagen von mehr als zwei Millionen Franken besitzen, wobei die selbstbewohnte Liegenschaft nicht zu den Finanzanlagen zählt.

Ebenfalls als vermögend gilt, wer lediglich Finanzanlagen von über 500 000 Franken besitzt. Diese Person muss jedoch über Erfahrung im Finanzsektor verfügen. Was das im konkreten Fall genau bedeutet, wird die Gerichtspraxis zeigen.

Bei der dritten Kategorie handelt es sich um institutionelle Investoren. Diese sind die am

wenigsten schutzbedürftige Kundengruppe. Für sie gilt ein stark reduzierter Anlegerschutz.

Professionelle und institutionelle Kunden haben die Möglichkeit, freiwillig ein höheres Schutzniveau zu wählen: Professionelle Kunden können sich als Privatkunden, institutionelle Kunden können sich als professionelle Kunden segmentieren lassen (sog. Opting-in).

An dieser Stelle sind jedoch vor allem die Privatkunden und die professionellen Kunden von Interesse. Dass auch professionelle Kunden einen Schutz benötigen, hat kürzlich der Greensill-Skandal gezeigt. Über 1000 Anleger investierten insgesamt zehn Milliarden Dollar in die Greensill-Fonds. Laut Medienmitteilungen sollen unter den Anlegern ca. zehn Prozent Schweizer gewesen sein.

Für all diese Kunden gilt neu ab 1. Januar 2022, dass das Informationsgefälle zwischen den Finanzdienstleistern und den Kunden ausbalanciert werden soll. So sollen alle Anleger im Vorgang einer Investition in ein Produkt eine informierte Entscheidung über die ihnen empfohlene Anlage treffen können.

### Die neuen Schutzbestimmungen Informationspflicht

Der Kunde muss umfassend informiert werden. Dies betrifft nicht nur das Produkt, sondern gerade auch das Tätigkeitsfeld und den Aufsichtsstatus des Finanzdienstleisters. Die zur Verfügung gestellten Informationen müssen dabei aktuell, umfassend und zutreffend sein. Der Kunde muss vor einem Investment in einfacher und verständlicher Art und Weise über das Tätigkeitsfeld des Finanzdienstleisters informiert werden. Das Gesetz umschreibt den Detaillierungsgrad in einem Anhang. Auch allfällige Interessenskonflikte sind offenzulegen.

Dieser Punkt wird immer wieder zur Achillesferse. Im Fall Greensill investierte die Asset Management Division der Credit Suisse (CS) Milliarden an Kundengeldern in Greensill-Fonds. Gleichzeitig gewährten die Kreditspezialisten der Bank der Investmentdivision der Greensill Capital einen Überbrückungskredit. Schlussendlich war Lex Greensill, der Mann hinter Greensill, wohlhabender Unternehmenskunde der Wealth-Management-Division der gleichen Bank. Wenn die CS nun solche Fondsanteile den Kunden ins Depot legen will, sollten die Kunden darüber orientiert sein, welche Verflechtung die Bank bei diesem Produkt hat und was deren Interessen dabei sind.

### Angemessenheits- und Eignungsprüfung

Künftig muss der Kundenberater vor Erbringung einer Anlageberatungs- oder Vermögensverwaltungstätigkeit eine Angemessenheits- und Eignungsprüfung durchführen. Mit anderen Worten: Die finanziellen Verhältnisse (Risikotragfähigkeit), die Anlageziele (Anlagedauer, Anlagezweck, Risikobereitschaft und Anlagebeschränkungen) sowie die Kenntnisse und Erfahrungen des Kunden müssen, mit Blick auf die zu erbringenden Finanzdienstleistungen, evaluiert werden. Gestützt auf die eingeholten Informationen hat der Kundenberater ein Risikoprofil des Kunden zu erstellen, eine sogenannte Angemessenheitsprüfung. Basierend darauf wird mit dem Kunden eine Anlagestrategie festgelegt.

Will der betroffene Kunde dabei gewisse Fragen nicht beantworten, so muss auch dies schriftlich festgehalten werden. Unter Umständen ist der Kundenberater dazu verpflichtet, dem Kunden vom Erwerb eines Finanzprodukts abzuraten. All diese vorgängigen Prüfpflichten sind zu dokumentieren.

### Dokumentations-, Rechenschafts- und Herausgabepflichten

Neu hat der Kundenberater gegenüber dem Kunden eine weitreichende Dokumentations- und Rechenschaftspflicht. Diese umfasst bei der Anlageberatung auch die Angaben der Gründe für jede Empfehlung. Der Kunde hat zudem jederzeit Anspruch auf die Herausgabe einer Kopie des persönlichen Kundendossiers sowie sämtliche die Person betreffende Dokumente innert dreissig Tagen.

### Herausgabe von Entschädigungen durch Dritte (sog. Retrozessionen)

Vor Jahren führte das Bundesgericht die Rechtsprechung ein, dass Entschädigungen durch Dritte an den Finanzdienstleister dem Kunden herauszugeben ist. Dieser Teil der Vermeidung von Interessenskonflikten ist nun explizit festgeschrieben. Wichtig ist dabei, dass die Berechnungsparameter und die Bandbreite dieser Retrozessionen dem Kunden bekannt gegeben werden müssen. Der Kunde muss in der Lage sein, die Höhe der Retrozession selber berechnen zu können. Der Finanzdienstleister darf die Retrozession nur behalten, wenn der Kunde ausdrücklich auf die Weiterleitung dieser Entschädigung an ihn verzichtet hat.

### Ombudsstelle

Jeder Finanzdienstleister muss sich spätestens mit Aufnahme seiner Dienstleistungstätigkeit einer

Ombudsstelle anschliessen. Mit diesem Anschluss verpflichtet sich der Dienstleister an einem Vermittlungsverfahren, das die Ombudsstelle auf Beschwerde des Kunden später einleitet, teilzunehmen. Früher war diese Teilnahme freiwillig.

### Registrierpflicht

Um die Verhaltenspflichten besser überwachen zu können, müssen die Kundenberater von inländischen Finanzdienstleistern, die nicht beaufsichtigt werden, d.h. die unabhängigen Vermögensverwalter, die nicht bei einer Bank angestellt sind, sowie Kundenberater von ausländischen Finanzdienstleistern, sich in einem schweizerischen Beraterregister eintragen lassen. Eine Eintragung setzt hinreichende Kenntnisse der Verhaltensregeln sowie das notwendige Fachwissen voraus. Zudem müssen alle registrierten Berater nachweisen, dass sie eine Berufshaftpflichtversicherung abgeschlossen und sich einer Ombudsstelle angeschlossen haben.

Die Zukunft wird zeigen, ob der Anlegerschutz aufgrund der neuen Regeln des FIDLEG nachhaltig verbessert wird. Mehr Transparenz für Anleger bedeutet nämlich auch, dass der Anleger diese Rechte auch wahrnehmen muss und die Broschüren bzw. Basisinformationsblätter, die er vom Finanzdienstleister bekommt, nicht ungelesen beiseitelegt. Ansonsten ergeht es den neuen Anlegerschutzbestimmungen gleiche wie den Datenschutzbestimmungen: Diese erscheinen x-mal täglich auf dem Bildschirm und werden ungelesen weggeklickt.

### Zur Autorin.

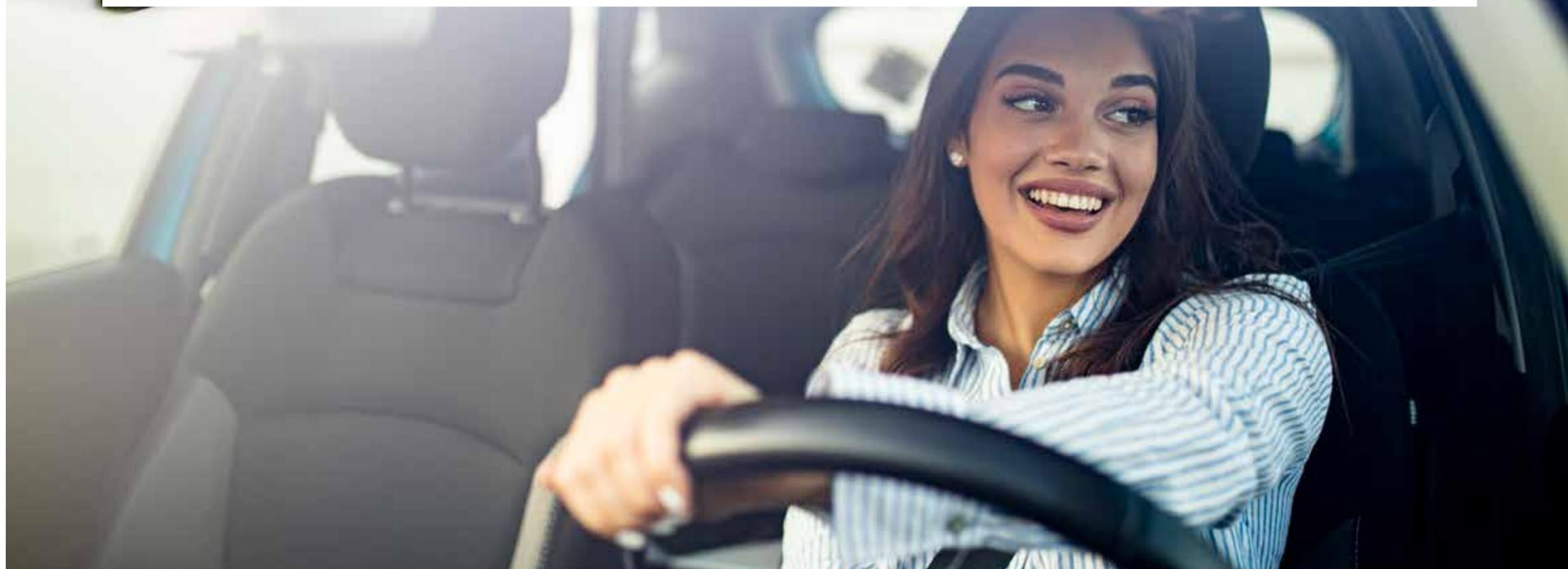
Dr. Patrizia Hostenstein ist Gründungspartnerin von Hostenstein Brusa AG. Sie verfügt über 30 Jahre Erfahrung in allen Bereichen des Bankrechts und ist selber Verwaltungsrätin einer Bank. Sie prozessiert mit ihrem Team regelmässig vor Gericht.

### Hostenstein Brusa AG.

Hostenstein Brusa AG ist eine Anwaltskanzlei mit Büros in Zürich und Lugano, die mit ihrem Team von Experten und Expertinnen und ihrem internationalen Korrespondentennetz Unternehmen und Privatpersonen in sämtlichen Fragen des Wirtschaftsrechts ökonomisch, individuell und zielorientiert berät.

# Verkehrsregeln 2021: Fluch oder Segen?

Noch ist es zu früh für eine abschliessende Bilanz der Verkehrsregeln, die am 1. Januar 2021 in Kraft getreten sind. Dennoch sind erste Rückschlüsse möglich.



Neuerungen im Strassenverkehr benötigen immer eine gewisse Angewöhnungszeit, weshalb Aussagen über die Akzeptanz, aber auch Irrtümer zu den Anfang Jahr eingeführten Verkehrsregeln noch sehr schwierig sind. Gemäss dem Portal Carify können sich insbesondere Fahrer:innen von Autos mit fortschrittlichen Technologien über neue Freiheiten freuen. Denn das autonome Fahren ist zumindest in Teilen seit dem 1. Januar 2021 erlaubt. Zwar darf man noch nicht die Hände vom Steuer nehmen, wenn man auf der Autobahn oder im Stadtverkehr unterwegs ist. Falls das Auto einen selbstständigen Parkassistenten hat, dann darf man es ab sofort eigenständig parkieren lassen. Die Entwicklung neuer Technologien erfolgt rasant und bedarf dementsprechend flexibler Regelungen und rascher Entscheide, auch im Hinblick darauf, die gesetzlich notwendige Basis für die fortschreitende, technologische Entwicklung im geforderten, zeitlich engen Rahmen schaffen zu können. «Die Entwicklung der Mobilität schreitet rasant voran», sagt Peter Goetschi, Zentralpräsident des TCS. «Insbesondere im Bereich des automatisierten Fahrens und der Einführung umweltfreundlicher Antriebstechnologien werden wir schnell grosse Veränderungen sehen. Der TCS unterstützt diese Entwicklungen unter der Prämisse, dass im Gleichschritt mit der Entwicklung der Fahrzeugtechnologie auch die entsprechende Infrastruktur mitentwickelt wird.» Auch sonst hat der TCS einen Teil der

neu eingeführten Regeln mitinitiiert oder unterstützt. «Unser Hauptziel dabei waren jeweils die Erhöhung der Verkehrssicherheit oder eine Verflüssigung des Strassenverkehrs allgemein», sagt die Mediensprecherin Sarah Wahlen gegenüber «Fokus». Die juristische Ausarbeitung von neuen Verkehrsregeln oder die Abänderung dieser oblag dann aber dem Bund.

## Problemzone Velofahren

Schnell stellt sich die Frage, wie die neuen Verkehrsregeln bislang bei der Bevölkerung angekommen sind: «Sporadisch ereignen sich Situationen, in welchen die Rettungsgasse oder das Reissverschlussprinzip optimaler hätten umgesetzt werden können», sagt Pascal Häderli, Polizeisprecher der Kantonspolizei St. Gallen. Es seien zurzeit aber keine Vorfälle bekannt, welche ein Durchkommen der Einsatzkräfte verunmöglicht hätten. Gemäss Angaben der Frontpolizei falle das Velofahren auf dem Trottoir nach wie vor negativ ins Gewicht. Die diesbezügliche Disziplin sei bis anhin sehr dürftig und mit der Anpassung für die Schülerinnen und Schüler sei bei Teilen der Bevölkerung der Eindruck entstanden, dass es eh nicht so schlimm sei, wenn die Velofahrer sich auf dem Trottoir bewegen. «Die angepassten Regeln wurden so definiert, dass der Verkehrsfluss effizienter, aber mit der erforderlichen Sicherheit, gestaltet werden kann. Dies erfordert, dass sämtliche Verkehrsteilnehmer ein gewisses Mass

an Verständnis sowie Toleranz entgegenbringen», so Häderli. Zur neuen Regelung für den Langsamverkehr – Kinder bis zwölf Jahre dürfen auf dem Trottoir Fahrradfahren, sofern kein Radweg oder Radstreifen vorhanden ist – müssten sich Jugendliche sowie Erwachsene der Vorbildfunktion bewusst sein, sodass Kinder die gültigen Vorschriften korrekt vorgelebt bekämen.

## Rechts vorbeifahren

Auf Autobahnen ist neu offiziell zulässig, was in der Praxis längst praktiziert wurde: das Vorbeifahren rechts. Erlaubt war dies bisher nur in expliziten Stausituationen. Neu gilt: Wenn sich auf dem linken (oder bei dreispurigen Autobahnen auf dem linken und/oder mittleren) Fahrstreifen eine Kolonne gebildet hat, dürfen die Verkehrsteilnehmenden auf der rechten Spur mit der nötigen Vorsicht vorbeifahren. Dies auch, wenn sich rechts noch keine Kolonne gebildet hat. Ziel und Zweck der Regelung ist, die Kapazität der Autobahn besser auszunutzen und so insgesamt den Verkehrsfluss zu verbessern. Auch der Nachteil – zuungunsten der Verkehrssicherheit – ist offensichtlich: Durfte man bisher davon ausgehen, dass sich rechts eigentlich kein Fahrzeug befinden sollte, ausser ein eben überholtes, wird nun auch der Tote-Winkel-Warner häufiger anzeigen. Weiterhin ausdrücklich verboten bleibt das Überholen rechts. Schlaumeier, die geschwind auf die rechte Fahrspur wechseln, ein paar Autos überholen

und dann wieder nach links schwenken, machen sich nach wie vor strafbar. Doch wie lange muss man die rechte Spur halten, bis ein Wechsel auf die linke Spur erlaubt ist? Nach 500 Meter wäre wohl zu früh. Dazu Hanspeter Krüsi, Leiter Kommunikation der Kantonspolizei St. Gallen, in einem TCS-Beitrag im «St. Galler Tagblatt»: «Die Frage, wann der Rechtsvorbeifahrer wieder nach links einbiegen darf, stellt eine juristische Beurteilung dar, welche bis jetzt noch nicht geregelt ist. Weil das Gesetz nicht alle Einzelfälle regeln kann, wird dies erst mit der Auslegung der Rechtspraxis geregelt.» Eine grobe Prognose wagt Krüsi aber doch. Wer schon nach 500 Meter wieder die Spur wechselt, werde wohl als Überholer eingestuft, wer dies nach drei oder vier Kilometern tue, wohl eher nicht.

## Strassenverkehrsrecht kennen

Neue Verkehrsregeln hin oder her – immer wieder kommt es zu Unsicherheiten im Strassenverkehrsrecht. Ein möglicher Grund ist, dass Menschen um die 18 Jahre eine theoretische Prüfung ablegen und anschliessend die Fahrschule besuchen, sich aber nach bestandener Fahrprüfung meist nicht mehr mit den gängigen Verkehrsregeln auseinandersetzen. Aber letztlich ist jede Person selbst in der Pflicht, das jeweils aktuelle Strassenverkehrsrecht zu kennen.

Text Mohan Mani

## SCHADENANWAELTE • BRANDREPORT

# Ich hatte einen Unfall – wer bezahlt die Anwaltskosten?

Wer den Schritt in ein Anwaltsbüro «wagt», möchte natürlich gleich am Anfang wissen, was dies kosten wird. Die Anwältin oder der Anwalt sind auch verpflichtet, die Mandantin oder 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 Unfall, bzw. dessen juristische und finanzielle Folgen, so kann diese Frage nach den Anwaltskosten allerdings nicht so einfach beantwortet werden.

**Patrick Wagner**  
Fachanwalt SAV  
Haftpflicht- und  
Versicherungsrecht



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 immer nur dann Anwaltskosten, wenn z. B. eine gerichtliche Klage eingereicht wird. Letzteres ist eher selten der Fall, werden Schadenersatzansprüche nach Unfällen mit den zuständigen Versicherungen in der 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 Fr. 300 bis Fr. 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.

Text Patrick Wagner

Relativ entspannt sein kann, wer über eine Rechtsschutzversicherung verfügt, wobei diese selbstverständlich vor dem Unfallereignis abgeschlossen sein muss. Was viele Leute nicht wissen, ist, dass verschiedene 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.

Unter den gleichen Voraussetzungen, nämlich dass «jemand» den Unfall verschuldet hat (man spricht dann von einem sog. Haftpflichtfall), hat dieser jemand auch die dem Unfallopfer entstehenden Anwaltskosten zu übernehmen. Nicht selten weigern sich die Haftpflichtversicherungen



Stärke im richtigen Moment

**schadenanwaelte**

Fachanwaltskanzlei für Haftpflicht- und Versicherterrecht

Aarau. Basel. Bern. Winterthur. Zug. Zürich

Adresse Zürich:

Alderstrasse 40, 8008 Zürich

Postfach, 8034 Zürich

Tel: +41 (0)58 252 52 52

Fax: +41 (0)58 252 52 53

kanzlei@schadenanwaelte.ch

www.schadenanwaelte.ch



## Die Kanzlei, die nicht nur berät – sondern anpackt

Die Zusammenarbeit mit Rechtsfachleuten ist geprägt durch hohen Zeitaufwand und Kosten. Die in Zürich ansässige Lexperience AG ist anders – und zwar bewusst. Die Kanzlei erbringt juristische und Compliance-Beratung und verfügt über ein breites Spektrum an Fachwissen. Und noch etwas anderes zeichnet die Kanzlei aus: ihr «Hands-on-Approach». Denn die Fachleute von Lexperience beraten ihre Klienten und Klientinnen nicht nur – sondern unterstützen sie auch bei der effizienten Umsetzung von Massnahmen.

Interview mit Nadine Balkanyi-Nordmann, Anwältin, Gründerin und CEO der Lexperience AG

### Nadine Balkanyi-Nordmann, in diesem Jahr dürfen Sie das zehnjährige Bestehen Ihrer Kanzlei «Lexperience AG» feiern. Was gab damals den Ausschlag für Sie, Ihr eigenes Unternehmen zu gründen?

Ich rief die Firma ins Leben, weil ich der Ansicht war, dass in der Schweizer Legal- und Compliance-Welt ein Anwaltsbüro fehlte, das Kanzlei- und Inhouse-Erfahrung unter einem Dach vereint. Dazu muss man wissen, dass der Anwaltsberuf in der Regel in eine unternehmenseigene Legal-Abteilung führt – oder in eine Kanzlei. Ich selber habe beide Welten fundiert kennengelernt: Mein Karriereweg hat mich sowohl in eine Grosskanzlei als auch in die Rechtsabteilungen internationaler Konzerne geführt. Dafür bin ich dankbar, denn ich erkannte, wie hilfreich es ist, wenn Juristinnen und Juristen beide Seiten kennen. Daher legen wir bei Lexperience grossen Wert auf fachliche Diversität: Wir beschäftigen sowohl Anwältinnen und Anwälte mit nationaler und internationaler Kanzlei-Erfahrung. Allerdings haben alle Juristinnen und Juristen bei Lexperience langjährige Inhouse-Erfahrung vorzuweisen. Hinzu kommen Teamleiter:innen und Teammitglieder aus zahlreichen anderen Fachdisziplinen, darunter Compliance Officers und Wirtschaftsprüfer. Der Grundgedanke der interdisziplinären Kanzlei mit schlanken Betriebsstrukturen stellt noch immer das Fundament von Lexperience dar. Aber natürlich haben wir uns auch stetig weiterentwickelt.

### Inwiefern?

Der fachliche Fokus lag zu Beginn ausschliesslich auf Legal- und Compliance Beratung im Finanz- und Bankwesen. Mittlerweile haben wir unsere Dienstleistungen deutlich erweitert. So sind wir unter anderem auch für die Behörden tätig, darunter für die FINMA, führen Administrativuntersuchungen und interne Untersuchungen durch, beraten Kund:innen aus verschiedenen Industrien im Datenschutz und begleiten sie bei der Erlangung von Lizenzen. Im Übrigen haben wir einen Schwerpunkt im Gesundheitsrecht. Wir erbringen nach wie vor Legal- und Compliance-Beratungen. Das ist ein breites Aufgabefeld, das von der Verbesserung bestehender Strukturen bis hin zur Erarbeitung ganzer Systeme reicht.

### Welches sind die zentralen Rechtsfragen, die Sie derzeit beschäftigen?

Aus aktuellem Anlass kommt dem Thema «Corporate Governance» in der Finanzwelt viel Aufmerksamkeit zu. Wir erbringen derzeit vielseitige Dienstleistungen in diesem Bereich.

### Wie darf man sich ein «Corporate Governance» Projekt vorstellen?

«Corporate Governance» bedeutet, vereinfacht gesagt, dass man die in einem Unternehmen geltenden Regeln einhält. Diese Regeln müssen zuerst definiert und angemessen festgehalten werden. Wir analysieren als externe Fachleute, wo diesbezüglich mögliche Risiken und Chancen liegen. Dafür muss man die internen Abläufe der Firmen gut kennen – wobei uns unser interdisziplinärer Background erneut enorm zugutekommt. Kernfragen lauten etwa: Ist das grundlegende Design des Regelwerks angemessen? Lässt es sich auch effektiv umsetzen? Und wird es gelebt? Oder anders ausgedrückt: Ein Modell ist sinnlos, wenn es nicht gelebt werden kann.

### Welche Probleme entstehen denn im Bereich «Corporate Governance»?

Ein wesentlicher Knackpunkt ist der Umgang mit Interessenkonflikten. Hier fehlt es oft am notwendigen Bewusstsein. Gleichzeitig nützt übermässiges Regulieren auch nichts. Vielmehr müssen potenzielle Anreize behoben werden, die zum Verstoß gegen die Governance verleiten könnten. Dafür muss eine Organisation festlegen, auf welche Weise Verfehlungen geahndet werden. Eine unserer Stärken liegt darin, Firmen bei diesen diffizilen Fragen nicht nur zu beraten, sondern sie aktiv bei der Umsetzung zu unterstützen. Dieser «Hands-on-Approach» wird von der Kundenseite sehr geschätzt. Wir agieren eigentlich am Schnittpunkt von Rechts- und Unternehmensberatung.

### Ein spannender Ansatz. Wie sieht die Umsetzung in der Praxis aus?

Das fängt bereits bei der Tatsache an, dass wir ausschliesslich erfahrene und versierte Kolleginnen und Kollegen in Kundenunternehmen zum Einsatz bringen. Denn diese verfügen über hohe Fachkompetenz, kennen die Zusammenhänge, stellen relevante Fragen und verschwenden die Zeit der Kunden nicht. Dadurch, dass wir viele Arbeitsschritte vor Ort selbstständig durchführen können und kein «Babysitting» benötigen, verwandeln wir eine interne Untersuchung in eine Beratung. Und das schafft enormen Goodwill. Dafür ist es entscheidend, dem Gegenüber als Person aus der Praxis stets auf Augenhöhe zu begegnen und authentisch zu sein. Und nichts anderes verlange ich von mir selbst sowie von unseren Teams.

### Wie viel Zeit nimmt eine interne Untersuchung durchschnittlich in Anspruch?

Das unterscheidet sich je nach Art und Schwere des mutmasslichen Verstoßes. Steht etwa ein Korruptions- oder Betrugsverdacht im Raum, kann eine Untersuchung zwischen zwei bis fünf Monate andauern. Bei kleineren Verdachtsfällen sind es in der Regel drei bis acht Wochen.

### Sie haben die Zusammenarbeit mit den Behörden erwähnt.

Richtig, zum Beispiel für die FINMA sind wir als prüfende, beziehungsweise untersuchende Instanz tätig. Die Themen sind breit und umfassen beispielsweise Untersuchungen in den Bereichen Geldwäscherei, Corporate Governance, Kredite und Gewähr. Geldwäscherei ist im Übrigen eines unserer Spezialgebiete, bei dem wir den gesamten Prozess abdecken. Weitere Beispiele sind Administrativuntersuchungen, wo wir Behörden und Verwaltungen unterstützen, ein tadelloses Funktionieren der Verwaltung sicher- oder wiederherzustellen – beispielsweise im Gesundheitswesen.

### Die Kompetenz Ihrer Kanzlei zu Themen der Finanzwelt ist offensichtlich. Doch beschäftigen Sie sich auch mit Rechtsfragen aus anderen Feldern?

Untersuchungen führen wir auch ausserhalb der Finanzwelt durch. Ein weiteres Thema, bei dem wir uns aus unserem «normalen» Finanzkontext herausbewegen, ist der Datenschutz. Hierzu sind wir ebenfalls zu einem Kompetenzzentrum geworden und unterstützen Unternehmen aller Art bei der Umsetzung der Richtlinien. In diesem Feld müssen wir vor allem Firmen dafür sensibilisieren, dass sie personenbezogene Daten transparent inventarisieren müssen. Vor allem die behördlich geforderte Dokumentation wird häufig vernachlässigt – was Strafen nach sich ziehen kann. Um das zu verhindern, stehen wir auch hier den Kundinnen und Kunden mit unserem typischen Hands-on-Approach zur Seite.

### Das Thema «Asset Management» ist für Ihr Unternehmen ebenfalls immer wichtiger geworden.

In diesem Bereich konnten wir ein deutliches Wachstum verzeichnen. Das Fachgebiet ist aus rechtlicher Sicht extrem komplex. Darum waren alle unsere Mitarbeitenden, die sich damit auseinandersetzen, zuvor in leitenden Asset-Management-Funktionen tätig. Ohne solches Fachwissen aus erster Hand ist es meines Erachtens schwierig, eine adäquate Rechtsberatung zu erbringen.

### In der Legal-Welt ist das Thema «Diversity» derzeit hochaktuell.

Das stimmt und diese Entwicklung ist positiv. Unsere Belegschaft besteht zu 50 Prozent aus Frauen – und auf der Führungsebene befinden sie sich sogar leicht in der Überzahl. Mir ist Diversität wichtig, wobei aber sämtliche Anstellungsentscheide ausschliesslich Kompetenz- und Persönlichkeits-basiert getroffen werden. Die fachlichen Fähigkeiten gehen immer vor und alle unsere Mitarbeitenden verfügen über langjährige

Erfahrung. Das ist der einzige Punkt, wo wir keine Diversität anstreben. Dafür beziehen wir Vielfalt nicht nur auf das Gender-Thema – sondern auch auf den kulturellen, fachlichen und sprachlichen Hintergrund.

### Benötigen Frauen Ihres Erachtens besondere Strukturen, um besser im Arbeitsleben Platz zu finden?

Das habe ich zumindest für kleine Firmenstrukturen wie Lexperience, nie so gesehen. Jeder Mensch verdient es, dass seine Vorlieben und Lebensformen vom Arbeitgeber respektiert werden. Meiner Meinung nach braucht es hierzu eine grosse, ehrliche Wertschätzung den Menschen gegenüber und gesunden Menschenverstand. Zum Beispiel gibt es bei uns Mitarbeitende, die drei Monate im Jahr ihrer ausserberuflichen Leidenschaft nachgehen wollen. Andererseits arbeiten bei Lexperience Eltern, die ihre Planung an den Schulferien ausrichten müssen. Mein Job besteht auch darin, diese verschiedenen Lebensformen zu respektieren und gleichzeitig sicherzustellen, dass unsere Kunden und Kundinnen nicht davon tangiert werden. Das setzt voraus, dass Bedürfnisse klar und ehrlich kommuniziert werden. Dieser Ansatz hat sich stets bewährt und dazu beigetragen, dass wir auch während der Coronapandemie unsere mit den Kunden vereinbarten Deadlines einhalten konnten.

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

### Über die Lexperience AG

Die unabhängige Anwaltskanzlei mit Sitz in Zürich, welche Kanzlei- und Inhouse Erfahrung sowie weitere Fachdisziplinen unter einem Dach vereint, ist vorwiegend auf die Beratung und Unterstützung von Finanzdienstleistern bei Legal, Compliance- und Bewilligungsfragen spezialisiert. Das erfahrene Lexperience Team führt zahlreiche und grossangelegte interne, regulatorische und Administrativ- Untersuchungen durch – auch im Gesundheitswesen – und erbringt eine breite Palette an Dienstleistungen im Datenschutz in diversen Industrien. Mit einem Hands-On Approach unterstützt Lexperience ihre Kunden und Kundinnen im täglichen Legal- und Compliance-Bedarf und begleitet sie bei der effizienten Umsetzung von Massnahmen.

# Die idealen Partner für den Gang vor Gericht

Enden Fälle des Wirtschaftsrechts vor Gericht, befindet sich die Kanzlei Nater Dallafior in ihrem Element. Denn das Unternehmen ist auf diese Art von Verfahren spezialisiert – und konnte in der Vergangenheit wegweisende Entscheide herbeiführen.

Interview mit Dr. Maria Walter Burkhardt, LL.M, Anwältin und Partnerin bei Nater Dallafior

**Dr. Maria  
Walter Burkhardt**



**Maria Walter, die Kanzlei, in der Sie tätig sind, gilt als Verfahrensspezialist. Was bedeutet das?**

Der Anwaltsberuf umfasst ein breites Spektrum an Tätigkeiten. Wir haben uns entschieden, nicht alle abzudecken, sondern uns aufs Prozessieren zu konzentrieren – genauer gesagt aufs Prozessieren im Wirtschaftsrecht. Wir vertreten laufend Parteien vor staatlichen Gerichten, vor Schiedsgerichten und in Verfahren vor Verwaltungsbehörden. Einige von uns sind auch als Schiedsrichter tätig. Ich selbst prozessiere seit rund 15 Jahren. Einige meiner Partner tun es bedeutend länger.

**Welches sind die gängigen Themen und Mandate in Ihrem Bereich?**

Zum Beispiel bank- und anlagefondsrechtliche Streitigkeiten, Streitigkeiten im Zusammenhang mit Unternehmensübernahmen, Streitigkeiten aus Vertriebsverträgen (etwa in der Pharmabranche), Prozesse im Kontext von Insolvenzverfahren, Verantwortlichkeitsprozesse gegen Organe von Gesellschaften, aber auch Arrestverfahren oder die Vollstreckung ausländischer Urteile in der Schweiz. Bei mir haben sich in den letzten Jahren zwei Schwerpunkte gebildet: einerseits Streitigkeiten zwischen Banken und Kunden und andererseits aufsichtsrechtliche Verfahren vor der FINMA. Beide Schwerpunkte haben

wohl mit einer Auszeit vom Anwaltsberuf zu tun, die ich vor einigen Jahren genommen habe: Bevor ich bei Nater Dallafior als Partnerin eingestiegen bin, habe ich den Anwaltsberuf für ein Jahr verlassen und in dieser Zeit zunächst bei der FINMA und danach im Rechtsdienst einer Bank gearbeitet.

**In Zivilverfahren vertreten Sie sowohl Banken gegen Anleger als auch Anleger gegen Banken?**

Wir vertreten in gewissen Fällen Banken gegen Anleger und in anderen Fällen Anleger gegen – andere – Banken. Ich finde es lehrreich, beide Seiten zu sehen und mich auf die unterschiedlichen Anforderungen und Schwierigkeiten einstellen zu müssen, welche die beiden Seiten mit sich bringen. Vertritt man einen Kunden gegen eine Bank, dann hat man vor allem mit einem Informationsgefälle zu kämpfen. Der Kunde kennt zwar den Verlust, welchen ihm eine bestimmte Investition eingebracht hat. Aber ihm fehlen in der Regel belastbare Informationen über die meisten Umstände, welche für die Frage relevant sind, ob die Bank für den Verlust haftet. Diese Problematik wird sich auch in den Greensill-Fällen zeigen. Wenn man in solchen Konstellationen versucht, die relevanten Entwicklungen zu rekonstruieren, dann hilft es, wenn man eine gewisse Vorstellung vom Funktionieren einer Bank hat.

“ Ich finde es lehrreich, beide Seiten zu sehen.

**Nebst Zivilverfahren führen Sie auch Verfahren vor der FINMA. Worum geht es dabei konkret?**

Wenn die FINMA Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten von beaufsichtigten Instituten wie Banken oder Versicherungen hat, dann eröffnet sie ein Verfahren gegen das Institut und untersucht, ob das Institut tatsächlich Aufsichtsrecht verletzt hat. In einem zweiten Schritt werden dann oft Berufsverbotsverfahren gegen möglicherweise fehlbare Mitarbeiter geführt. Ich vertrete betroffene Mitarbeiter. Das sind vielfach Personen in ihren Vierzigern, die mitten im Berufsleben stehen und für die solche Berufsverbotsverfahren sehr einschneidend sind. Das Berufsverbot ist ein vergleichsweise junges Sanktionsinstrument, und die Praxis der FINMA ist noch nicht gefestigt. In den letzten Jahren hatte die FINMA die Tendenz, die Grenzen des Zulässigen auszutesten und sehr hart gegen Mitarbeiter vorzugehen – teilweise auch auf der Basis von ungesicherten Informationen. Das hat zu verschiedenen Beschwerden ans Bundesverwaltungsgericht und ans Bundesgericht geführt, mit denen die Verletzung rechtsstaatlicher Garantien geltend gemacht wurde. Wir haben hier einige wichtige Entscheide errungen.

**Das Thema Gender Diversity hat in der Anwaltsbranche zunehmend Gewicht. Wie beurteilen Sie diese Entwicklung?**

Bei meinem Einstieg in den Anwaltsberuf vor 15 Jahren habe ich mich für eine Kanzlei entschieden, die mir im Bewerbungsgespräch zwei Frauen vorgestellt hat: die damals einzige Partnerin und zudem eine angestellte Anwältin, die vor Kurzem aus ihrem ersten Mutterschaftsurlaub in den Beruf zurückgekehrt war. Die Kanzlei hat mir als Frau damals eine Perspektive aufgezeigt. Das war für mich wichtig, und wenn ich jüngeren

Frauen heute ebenfalls Mut machen kann, freut mich das. Allerdings möchte ich auch nichts schönreden. Es ist schwierig, Familie und Beruf zu vereinbaren. Meine Generation und die nächstjüngere Generation haben es sicherlich einfacher als frühere Generationen. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit dürfte inzwischen bei allen renommierten Schweizer Kanzleien gegeben sein, auch auf Partnerstufe. Man muss sich aber auch bewusst sein, was Teilzeit bedeutet. Ab einer gewissen Seniorität kommen meist nur hohe Teilzeitpenssen in Frage, die auch Arbeitseinsätze ausserhalb der Öffnungszeiten einer Kinderkrippe oder eines Horts erfordern. Das lässt sich alles organisieren – meist indem man mit den Jahren von der aufopfernden Hilfe der eigenen Mutter und der Schwiegermutter über diejenige des Partners bis zur Unterstützung durch eine Nanny alles in Anspruch nimmt. Die entscheidende Frage, die einem niemand abnehmen kann, lautet aber, wie sehr man am Heranwachsen seiner Kinder teilhaben will.

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

nater  
dallafior

**Über die Nater Dallafior Rechtsanwälte AG**

Das Unternehmen wurde 2006 gegründet, um die Vision einer unabhängigen, auf wirtschaftsrechtliche Verfahren spezialisierten Kanzlei zu verwirklichen. Als Verfahrensspezialist entwickelt Nater Dallafior Lösungsstrategien für rechtliche Krisensituationen, Untersuchungen oder juristische Streitigkeiten und setzt diese in Verfahren und/oder durch Verhandlungen um.

MEMO.LAW AG • BRANDREPORT

## Was braucht es im Verwaltungsrat? Erfahrung, Wissen und viel Sozialkompetenz

Eine Neubesetzung im Verwaltungsrat ist für Unternehmen die Chance, sich der Zukunft zu öffnen. Simone Monnerat und Rahel Merenda, Anwältinnen und Unternehmerinnen sagen, was für sie entscheidend ist, damit das auch gelingt.

**Was macht gute Verwaltungsrätinnen aus?**

*Simone Monnerat:* Sie denken unternehmerisch, haben eine grosse Sozialkompetenz. Die fachlichen Qualifikationen sind dabei eine Selbstverständlichkeit. Eine juristische Sichtweise ist hilfreich – speziell, wenn die Person viel praktische Erfahrung mit Unternehmen und verschiedenen Führungsebenen mitbringt.

*Rahel Merenda:* Wir etwa haben nebst unserer Tätigkeit für verschiedene Unternehmen in den vergangenen acht Jahren auch zwei Kanzleien aufgebaut und geführt. Dabei haben wir viel an strategischer und operativer Unternehmensführung gelernt, was uns heute in der Beratung und in Führungsgremien enorm hilft.

**Welche Rolle spielt Diversität auf Verwaltungsratsebene?**

*Rahel Merenda:* Eine homogene Gruppe mag auf den ersten Blick agiler wirken und sicher auch dafür sorgen, dass Entscheidungsprozesse leichter fallen. Was dabei aber oft zu kurz kommt, ist das «Out of the Box»-Denken. Und das ist für die strategische Unternehmensentwicklung sehr wichtig. Für uns bedeutet Diversität nicht nur eine clevere Mischung bezüglich Geschlecht, Alter oder Fachkompetenz. Richtige Diversität heisst für uns primär eine Vielseitigkeit an Erfahrungen und Denkmustern, um kreative Lösungen zu finden. Nuancen können dabei entscheidend sein.

**Wie beurteilen Sie die Frauenquote, die nun auch in der Schweiz Thema ist?**

*Simone Monnerat:* Wir sehen eine Frauenquote als unumgängliches Korrektiv zum aktuellen System – bis sich ein neues Gleichgewicht eingestellt hat. Wir sind zuversichtlich, dass gendernormierte Gremien in Zukunft selbstverständlich sein werden. Die europäische Gesetzgebung etwa ist uns hier schon einen grossen Schritt voraus.

*Rahel Merenda:* Wir arbeiten seit Jahren für mehrere erfolgreiche skandinavische Unternehmen.

Und sagen wirs so: Wir stellen da deutliche Unterschiede zu Schweizer Unternehmen fest.

**Müssen für ein VR-Mandat spezifische Branchenkenntnisse vorhanden sein?**

*Rahel Merenda:* Wir finden nicht, dass alle VR-Mitglieder Branchenkenntnisse haben müssen. Neue Verwaltungsrätinnen sollten aber den Willen mitbringen, sich mit Neugier und Offenheit auf eine bestimmte Branche einzulassen. Aus unserer rechtlichen Sicht ist das Beherrschen des branchenübergreifend gültigen ABCs der Unternehmensführung zudem viel wichtiger als Branchenkenntnis. Ich habe auch schon ein branchenfremdes Mandat angenommen, weil die Firmenkultur und die ethischen Grundsätze perfekt zu mir gepasst haben. Und mich die Mitarbeit deshalb gereizt hat.

*Simone Monnerat:* Ich habe zum Beispiel ein Mandat im Bereich Blockchain, zu dem ich durch meinen Hintergrund im Stiftungsrecht gekommen bin. Unsere CEO ist eine Dänin, die daneben in Verwaltungsräten grosser international tätiger Unternehmen aktiv ist. Hier lerne ich auf verschiedenen Ebenen enorm viel dazu.

**Weshalb sitzen oft Personen mit juristischem Hintergrund in Verwaltungsräten?**

*Rahel Merenda:* Die Kombination aus Jurastudium und relevanter Praxiserfahrung ist sicher eine sehr gute Basis für diese Aufgabe. Die Expertise für die Arbeit als Verwaltungsrätin, speziell die in Finanzen und Betriebswirtschaft, haben wir schrittweise dazugelernt. Es ist ein stetiges Aneignen von neuen Kompetenzen.

**Das Thema Organhaftung gewinnt ja derzeit an Aufmerksamkeit, wenn man in die Medien schaut.**

*Simone Monnerat:* Verantwortlichkeitsklagen gegen Verwaltungsratsmitglieder haben in den letzten Jahren merklich zugenommen. Das heisst: Auch das Bewusstsein, dass dies nicht lediglich Prestige-Mandate sein sollten, nimmt zu. Ich denke, die Zeiten, in

denen sich speziell Anwälte einfach mit einem bunten und unübersichtlichen Strauss an Verwaltungsratsmandaten schmücken konnten, sind vorbei.

**Wie werden Verwaltungsrätinnen rekrutiert?**

*Rahel Merenda:* Es gibt heute zum Beispiel Unternehmen, die umfangreiche Kandidaten-Datenbanken führen und dann ein sinnvolles Matching mit den Anforderungen eines Unternehmens suchen.

**Worauf sollten Unternehmen bei der Vergabe eines VR-Mandates achten?**

*Rahel Merenda:* Die Chemie muss stimmen. Natürlich brauchen Unternehmen auch einen Katalog mit den entscheidenden Kriterien, aber man muss

vor allem spüren, ob die neue Person in das Gremium passt. Und ob sie echten Enthusiasmus für die Aufgabe mitbringt. Man muss spüren, dass sie das Unternehmen weiterbringen kann und will.

*Simone Monnerat:* Für mich ist es entscheidend, dass ich mich mit dem Unternehmen identifizieren kann. Schliesslich vertrete ich es ja. Und ich muss merken, dass ich wirklich einen Mehrwert bringe. Eine gute Verwaltungsrätin muss aus meiner Sicht auch mal zugunsten des Unternehmens Abstand vom eigenen Ego nehmen können. Das klingt jetzt einfach, ist es aber nicht immer.

[www.memo.law](http://www.memo.law)

memo.law



Die beiden Gründerinnen der memo.law AG: Simone Monnerat (links) und Rahel Merenda (rechts). Foto: Aissa Tripodi.



## «Wir schlagen eine Brücke zwischen KI-Anbietern und Nutzern»

Das Potenzial von künstlicher Intelligenz (KI) ist gewaltig. Doch um dieses ausschöpfen zu können, braucht es nebst technischem Verständnis vor allem den Mut, sich auf Veränderungen einzulassen. Die «AI Legal & Strategy Consulting AG» hilft Unternehmen nicht nur dabei, KI-bezogene Fragen juristisch zu klären – sondern unterstützt sie auch bei der praktischen Umsetzung dieser wegweisenden Technologie.

Interview mit Prisca und Mauro Quadroni, Gründer der AI Legal & Strategy Consulting AG

**Mauro Quadroni**  
MLaw, RA



Schluss kommen, dass KI einen Vorteil für eine Firma darstellt, widmen wir uns anschliessend der Frage, mit welcher Strategie die Umsetzung geschehen soll. Zu diesem Zweck nehmen wir ein Assessment vor und begleiten die Zuständigen dann bei der Implementierung, Schritt für Schritt. Zudem sichern wir als Anwälte den gesamten Prozess auch juristisch ab.

**Prisca Quadroni**  
lic. Iur., LL.M., RA



*Mauro Quadroni:* Wir stehen zudem in engem Kontakt mit den KI-Technologieanbietern. Eine zentrale Aufgabe unseres Unternehmens besteht darin, eine Brücke zu schlagen zwischen den hochgradig spezialisierten Providern und den Kunden, die einfach ihre Bedürfnisse abdecken möchten. Unser juristisches Know-how kommt dabei jeweils beiden Seiten zugute.

### Prisca Quadroni, Mauro Quadroni, Sie unterstützen Unternehmen bei der Umsetzung und Implementierung von künstlicher Intelligenz (KI). Wer sind Ihre Kunden?

*Prisca Quadroni:* Unsere Klientel lässt sich in zwei wesentliche Gruppen unterteilen: Die erste besteht aus Unternehmen, die das Thema KI bereits verfolgen und sich nun spezialisieren möchten, um die Technologie in ihrem Betrieb zu implementieren. Dazu zählen wir auch den Bund, mit dem wir projektbezogen zusammenarbeiten. Diese Firmen kommen meist bereits mit konkreten Ideen auf uns zu. Wir verschaffen uns dann einen Überblick über die bereits getroffenen Massnahmen und helfen bei der Ausarbeitung der weiterführenden KI-Strategie. Die Kunden geben danach vor, wie die Umsetzungsarbeit zwischen ihnen und uns aufgeteilt wird – manche verfügen bereits über eine entsprechende Fachabteilung für die Implementierung, andere nicht.

### Und die zweite Kunden-Gruppe?

*Mauro Quadroni:* Diese ist deutlich grösser als die erste und besteht aus Firmen oder Organisationen, die bisher noch kaum Berührungspunkte mit KI hatten. Für sie ist dieses Feld vollkommen neu und nicht selten besteht Skepsis – oder sogar Angst – vor dieser Technologie. Sie möchten vor allem wissen, ob es sich bei künstlicher Intelligenz um einen Hype handelt oder nicht, wer die verschiedenen Anbieter sind – und wie ihr Betrieb von KI profitieren kann. Anders als bei der ersten Kundengruppe, bei der es meist schon um konkrete Anwendungsfälle geht, beginnen wir hier wirklich auf der «grünen Wiese».

### Und wie geht die Reise von dort weiter?

*Prisca Quadroni:* Zuerst klären wir für jeden Betrieb individuell ab, ob er wirklich bereit ist für die Nutzung von künstlicher Intelligenz – und ob das überhaupt nötig ist. Es kann nämlich durchaus sein, dass die Einführung dieser Technologie für ein Unternehmen gar keinen Mehrwert mit sich bringt. Wenn wir aber zum

daraus zu ziehen. Diesen Prozess kann lange dauern, bis ein Learning und damit ein Nutzen entsteht.

### Können Sie ein Beispiel nennen?

*Mauro Quadroni:* Das Prinzip der «Predictive Maintenance» (vorausschauende Wartung) aus der Maschinen-Industrie verdeutlicht das ideal. Eine KI kann zum Beispiel diverse Nutzerdaten einer Fertigungsmaschine auswerten. Durch das Lernen und Trainieren mit diesen Informationen ist sie dann in der Lage, vorauszusagen (to predict), wann das nächste Mal ein Wartungsfall eintritt. Auf diese Weise können Wartungsarbeiten geplant werden, bevor es zum Ausfall der betroffenen Maschine kommt – wodurch sich Produktionseinbussen verhindern lassen.

### Wie sind Sie zum Thema KI gekommen und was gab den Ausschlag dafür, Ihr eigenes Unternehmen in diesem Feld zu gründen?

*Mauro Quadroni:* Wir sind beide Anwälte und in dieser Legal-Branche jeweils seit mehr als zehn, beziehungsweise 15 Jahre, tätig. Wir verfügen über zwei unterschiedliche Profile, die sich ideal ergänzen. Ich war lange als Finanzmarktrechtberater tätig. In dieser Rolle wurde ich immer mit sehr komplexen Rechtsfragen konfrontiert und war erstaunt über die Flut an Informationen, die man dabei bewältigen musste. Dadurch bin ich mit künstlicher Intelligenz in Berührung gekommen und habe damit angefangen, mich vermehrt mit dem Thema auseinanderzusetzen.

*Prisca Quadroni:* Ich war lange als selbstständige Anwältin in Lugano tätig und fokussierte vor allem auf Fragen des Arbeitsrechts. Immer wieder war ich an Projekten beteiligt, bei denen es um die Implementierung neuer Technologien ging. Irgendwann wurde ich dann auch mit Fragen zu künstlicher Intelligenz konfrontiert. Der Ausbruch von Corona und dessen Auswirkungen auf die Wirtschaft, vor allem die Beschleunigung der Digitalisierung, haben dann gezeigt, dass KI wirklich einen Paradigmenwechsel bedeuten kann. Und da wir nicht nur über das technische Verständnis verfügen, sondern auch die KI-relevanten Rechtsfragen

sehr gut kennen, fassten wir den Entschluss, die AI Legal & Strategy Consulting AG ins Leben zu rufen.

*Mauro Quadroni:* Genau. Wir unterstützen Unternehmen einerseits als KI-spezialisierte Rechtsberater und bieten ihnen gleichzeitig an, die Aufgaben eines CTIO (Chief Technology Innovation Officer) an uns auszulagern.

### Welche Rechtsfragen gibt es denn betreffend künstlicher Intelligenz?

*Prisca Quadroni:* Wir können hier vorausschicken, dass der Bund in diesem Bereich sehr aktiv war und diverse Regulierungen erlassen und Leitlinien erarbeitet hat. Nun wird es künftig interessant sein zu sehen, wie der Bund diese in der Praxis anwendet. Wichtig wird es aus unserer Sicht sein, KI-Anwendungen so zu regulieren, dass sichergestellt bleibt, dass der Menschen die Hoheit über die Maschine behält. Zudem werden rechtliche Themen wie Diskriminierung, Sicherheit und Transparenz im Vordergrund stehen

*Mauro Quadroni:* Letztendlich wird künstliche Intelligenz sämtliche Rechtsbereiche tangieren. Einen grossen Impact erwarten wir auf das Arbeitsrecht, aber auch auf das Handels- und Medizinrecht. Gerade in der Medizinbranche ist man in Sachen KI schon sehr weit, obschon noch restriktive Vorgaben herrschen, zum Beispiel was die Bilderverarbeitung durch KI angeht. Man wird auch verschiedene Interessen gegeneinander abwägen müssen. So könnte künstliche Intelligenz beispielsweise durch Video-Überwachung zur Unfallprävention in Fabriken beitragen. Dem gegenüber steht aber das Recht auf Datenschutz der Arbeitnehmenden. Grundsätzlich kann man mit KI viel Positives bewirken. Man muss es aber korrekt machen. Und genau das ist unsere Mission.

Weitere Informationen unter [www.ai-lsc.ch](http://www.ai-lsc.ch)

### Über die AI Legal & Strategy Consulting AG

Das Unternehmen wurde 2021 von Prisca und Mauro Quadroni ins Leben gerufen und hat seinen Sitz in Zürich. Das Unternehmen verbindet langjährige juristische Erfahrung und Expertise mit aktuellem technischem Know-how. Dank dieser Kombination ist die AI Legal & Strategy Consulting AG in der Lage, Kunden in Sachen KI nicht nur rechtlich zu beraten, sondern sie auch aktiv bei der Implementierung dieser Technologie zu unterstützen.

🗨️ **Der Begriff künstliche Intelligenz klingt zwar spannend, erweist sich mittlerweile aber als Hindernis, weil er falsche Erwartungen – und Ängste – weckt.**

# Was man über die Besteuerung von Kryptowährungen wissen sollte

Guthaben in Kryptowährungen sind immaterielle Vermögenswerte und damit steuerpflichtig.

Der Bitcoin war 2009 die erste Kryptowährung; faktisch ohne Wert. 2011 kostete er dann einen US-Dollar. Bei seinem Rekordhoch im April lag der Preis bei fast 64 000 US-Dollar oder knapp 58 000 Schweizer Franken. Während dieser Artikel entstand, kostete ein Bitcoin noch knapp 40 000 US-Dollar bzw. etwa 36 000 Schweizer Franken. Trotz der starken Volatilität und den damit verbundenen Risiken ist es aber nicht zuletzt diese insgesamt rasante Kursentwicklung, die Kryptowährungen für Anleger trotzdem attraktiv macht. Das weiss auch der Fiskus.

## Vermögenssteuer immer

Guthaben in Kryptowährungen sind immaterielle Vermögenswerte und unterliegen damit der Vermögenssteuer. Bezüglich der Erträge ist die Situation differenziert. Kursgewinne aus nicht gewerblichem Handel sind in der Schweiz steuerfrei, Verluste nicht abzugsfähig. Was sich einfach anhört, kann kompliziert sein. Es geht nämlich um die Frage, ob Erträge privat oder gewerbsmässig erzielt wurden.

In der Regel sind alle Vermögenswerte einer natürlichen Person Teil ihres Privatvermögens. Kapitalgewinne darauf sind steuerfrei. Wenn die Handelsaktivität privater Anleger aber über die schlichte Verwaltung ihres Vermögens hinausgeht, kann dies als gewerbliche Tätigkeit eingestuft werden. Dann unterliegen die realisierten Kapitalgewinne der Einkommenssteuer.

## Privat oder gewerblich

Ob Kapitalgewinne zum Privatvermögen gehören, lässt sich mittels verschiedener Kriterien prüfen:

- Anlagen müssen langfristig gehalten werden, mindestens sechs Monate.
- Die Höhe des Kapitalertrages spielt eine Rolle. Die Summe aller Kaufpreise und Verkaufserlöse pro Kalenderjahr darf das Fünffache des

Wertschriften- und Guthabenbestandes zu Beginn der Steuerperiode nicht überschreiten.

- Anlagen sollten nicht fremdfinanziert sein.
- Kauf und Verkauf von Derivaten beschränkt sich auf die Absicherung von eigenen Wertschriften.

Sind diese Kriterien nicht erfüllt, wird im Einzelfall beurteilt, ob noch eine private Vermögensverwaltung vorliegt (die Kapitalgewinne sind steuerfrei) oder schon eine selbstständige Erwerbstätigkeit (die Kapitalerträge müssen versteuert werden). Für gewerbliches Handeln sprechen folgende Kriterien:

- Hohe Transaktionsvolumina, viel Geschäftstätigkeit oder kurzes Halten einer Anlage sprechen für das Interesse an raschen Gewinnen und gegen eine langfristige Anlagestrategie.
- Der Einsatz von Fremdmitteln bei privater Vermögensverwaltung ist atypisch und ein Indiz für selbstständige Erwerbstätigkeit.
- Ein Handel mit Derivaten kann der Absicherung dienen. Wird ein grosses Volumen bei viel Risiko umgesetzt, kann der Handel spekulativ sein; und damit gewerbsmässig und steuerpflichtig.

## Bewertung und Deklaration

Obwohl Kryptowährungen keine Wertschriften sind, empfehlen die meisten Kantone, Bitcoin & Co im Formular Wertschriften- und Guthabenverzeichnis als «übrige Guthaben» aufzuführen.

## “ Wer in Kryptowerte investiert, sollte Expertenwissen nutzen.

Die kantonalen Steuerverwaltungen wenden für die Bestimmung der Steuerwerte auf Kryptowährungen eine Liste mit Jahresdurchschnittskursen an. Gibt es für eine Kryptowährung keinen offiziellen Kurswert der Steuerverwaltung, kann der Einstandspreis oder der Abschlusskurs per 31.12. als Wert angegeben werden.

## Mining und Lohn in Coins

Mining, also das Schürfen von Kryptowährungen, wird mit der Ausgabe neuer Coins belohnt. Das ist in der Regel eine selbstständige Erwerbstätigkeit. Einkünfte daraus müssen entsprechend versteuert werden. Die Bemessung des Einkommens erfolgt anhand des Wertes der geschürften Coins in Schweizer Franken zum Zeitpunkt des Zuflusses. Die angefallenen Kosten (Infrastruktur, Strom, Wartung der Grafikkarten etc.) sind steuerlich abzugsfähig.

Kryptowährungen können auch eine Bezahlung von Arbeitslohn sein. Dabei handelt es sich um ein steuerbares Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit. Massgeblich für die Bewertung ist der Preis der Coins zum Zeitpunkt des Zuflusses beim Lohnempfänger.

## Verschiedene Fälle – unterschiedliche Besteuerung

Die den Kryptowährungen zugrunde liegende Technologie ist die Blockchain. Die Blockchain bietet viel Potenzial für Anleger. Die daraus resultierenden Möglichkeiten sind vielfältig. Das gilt entsprechend aber auch für die damit einhergehenden Steuerfragen.

Eine Blockchain lässt sich unter bestimmten Voraussetzungen teilen (Fork). Je nach Art der Teilung kann sich die Menge der Token verdoppeln. Bei sogenannten Airdrops bekommen Nutzer der Blockchain Token als Belohnung.

Neben den Zahlungstoken (Kryptowährungen) gibt es – vereinfacht dargestellt – Anlage- bzw.

Sicherheitstoken (Aktien, Obligationen, Immobilien, Gold, Kunst etc.) und Nutzungstoken (Zugang zu digitalen Dienstleistungen). Künftig werden immer mehr Assets auf die Blockchain kommen, was die Möglichkeiten von Anlegern zwar erheblich erweitert. Mit der Erweiterung der Möglichkeiten wird aber auch die steuerliche Situation vielschichtiger und komplizierter. Je nach Art der Token – und der dadurch repräsentierten Assets – erfolgt eine differenzierte steuerliche Bewertung, wodurch zusätzlich diverse Steuerarten ins Spiel kommen können.

## Fazit

Heute sind weder alle steuerlichen Fragen bezüglich der Kryptowerte gestellt oder gar beantwortet; geschweige denn, alle Unklarheiten bereits entschieden. Wer in Kryptowerte investiert, sollte deshalb Expertenwissen nutzen.

## Alexandre Touihri



## Zum Autor

Alexandre Touihri ist Managing Director bei Trusted Advisors in Zürich. Diese internationale Kanzlei stellt eine breite Auswahl an Experten und Dienstleistungen zur Verfügung; insbesondere für Rechtsberatung, Steuerberatung, Unternehmensberatung, Treuhand, Vermögensverwaltung und IT-Consulting.

TRUSTED ADVISORS

FABIAN PRIVACY LEGAL GMBH • BRANDREPORT

# Handlungsbedarf für Unternehmen unter dem neuen Datenschutzgesetz?

Daniela Fábíán Masoch, Rechtsanwältin und Gründerin von Fabian Privacy Legal GmbH, einer auf internationales, europäisches und schweizerisches Datenschutzrecht spezialisierten Boutique-Anwaltskanzlei, klärt über das neue Datenschutzgesetz (DSG) auf, welches 2022 in Kraft tritt.

## Daniela Fábíán Masoch



## Daniela Fábíán, im September 2020 wurde das neue Datenschutzgesetz vom Parlament verabschiedet. Welches sind die tiefgreifendsten Veränderungen?

Das neue DSG ist künftig nur noch für die Bearbeitung von Personendaten natürlicher Personen anwendbar. Gewisse Konzepte wie aus der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) bekannt, wie das Recht auf Datenportabilität, Privacy by Design, die Führung eines Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten, die generelle Informationspflicht bei der Beschaffung von Personendaten, die Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzungen sowie die Meldung von Verletzungen der Datensicherheit, sind im neuen DSG verankert. Überdies wurden die Strafbestimmungen mit Bussen von bis zu 250 000 Franken für private Personen bei Verletzung bestimmter Pflichten signifikant verschärft.

Die Bearbeitung von Personendaten bleibt auch unter dem neuen DSG weiterhin grundsätzlich erlaubt. Auch bleiben die Datenschutzgrundsätze im Wesentlichen unverändert und die Grundprinzipien betreffend Datentransfer, Auftragsbearbeitung (Outsourcing) und Datensicherheit bleiben bestehen.

## Das neue Datenschutzgesetz tritt 2022 in Kraft, es gelten keine wesentlichen Übergangsfristen. Wie können sich Unternehmen effektiv vorbereiten?

Unternehmen sollten frühzeitig prüfen, inwieweit ihre internen Regelungen und Prozesse betreffend

Datenmanagement mit den neuen Anforderungen übereinstimmen und wo gegebenenfalls Lücken vorliegen und Handlungsbedarf besteht. Insbesondere müssen Konzepte wie Privacy by Design umgesetzt und Prozesse eingeführt werden, die eine gesetzeskonforme Löschung oder Vernichtung der Daten und die Datenportabilität unterstützen. Auch müssen Unternehmen interne Richtlinien und Prozesse einführen, um die Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzungen und die rechtzeitige Meldung von Datensicherheitsverstößen sicherzustellen. Ein besonderes Augenmerk gilt den Datenschutzerklärungen. Diese müssen überprüft und gegebenenfalls an die Anforderungen des neuen DSG angepasst werden. Schliesslich sollten Unternehmen jetzt schon Verzeichnisse, die derzeit Datensammlungen dokumentieren, neu strukturieren, um zukünftig Bearbeitungstätigkeiten zu erfassen.

## Warum ist es wichtig, dass Unternehmen sich bereits ab der Planung einer Datenbearbeitung Gedanken über den Datenschutz machen – Stichwort: Privacy by Design?

Das Konzept «Privacy by Design» verlangt vom Unternehmen, die grundlegenden Datenschutzgrundsätze, wie Datenminimierung oder Transparenz, sowie technische Sicherheitsmassnahmen, wie Pseudonymisierung oder Verschlüsselung, bereits bei der

Planung einer Datenbearbeitung zu berücksichtigen. Somit kann das Unternehmen nicht nur die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen sicherstellen und Verzögerungen bei der Umsetzung von Projekten verhindern, sondern bereits im Vorfeld strategische und operative Entscheidungen treffen und Geschäftsprozesse effizient umsetzen. Dazu können beispielsweise die Speicherung von Daten auf Servern in der Schweiz statt in den USA oder der Kauf von Software mit integriertem Datenschutz gehören.

## Bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften macht sich die verantwortliche Person strafbar, nicht das Unternehmen. In welchen Fällen sieht das neue DSG Sanktionen vor?

Im Unterschied zur DSGVO ist grundsätzlich nicht das Unternehmen, sondern die für die Datenbearbeitung verantwortliche natürliche Person strafbar, allerdings nur für Verstösse in bestimmten Bereichen. Strafbar macht sich insbesondere, wer gegen die Informations- oder Auskunftspflicht verstösst, indem er oder sie falsche oder unvollständige Auskünfte gibt oder die Sorgfaltpflichten verletzt, namentlich die Mindestanforderungen an die Datensicherheit nicht einhält, Personendaten ins Ausland bekannt gibt oder die Datenbearbeitung einem Auftragsbearbeiter übergibt, ohne die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Bussen

bedingen allerdings eine vorsätzliche Handlung und werden in den meisten Fällen nur auf Antrag verhängt.

## Wie können sich diese Personen schützen?

Personen, die konkret über die Datenbearbeitung entscheiden, ist geraten, sich mit den Datenschutzgrundsätzen und -vorschriften vertraut zu machen, sich ihrer Verantwortung für die Einhaltung der Datenschutzvorschriften bewusst zu sein, gegebenenfalls Entscheide nach oben zu eskalieren und im Zweifelsfall kompetenten Rat beizuziehen. Entscheidet eine verantwortliche Person, trotz Zweifeln an der Datenschutzkonformität eine Datenbearbeitung durchzuführen, so macht sich diese gegebenenfalls bereits strafbar.

## Über Daniela Fábíán Masoch

Daniela Fábíán Masoch ist Rechtsanwältin und Gründerin von Fabian Privacy Legal GmbH, einer auf internationales, europäisches und schweizerisches Datenschutzrecht spezialisierten Boutique-Anwaltskanzlei mit Sitz in Basel. Sie berät und unterstützt ihre Klienten und Klientinnen mit einem pragmatischen Ansatz bei der Bewertung, Entwicklung, Umsetzung und Überwachung von Datenschutzstrategien, Governance-Modellen und globalen Datenschutzprogrammen sowie Datentransferstrategien.

Weiterführende Informationen unter [privacylegal.ch](https://www.privacylegal.ch)



**FABIAN PRIVACY LEGAL**



## Damit eine Trennung nicht im Rosenkrieg endet

Zuerst die gute Nachricht: Die Scheidungsrate in der Schweiz ist im Vergleich zu den Nullerjahren um zehn Prozent gefallen. Die schlechte: Mit 40 Prozent bedeutet dies, dass hierzulande noch immer zwei von fünf Ehen zerbrechen. In solchen Fällen steht Rechtsanwältin Katja Schlegel, Gründerin von Schlegel Recht, den Betroffenen zur Seite. Mit ihrer weitreichenden Erfahrung sowie ihrer juristischen Expertise sorgt sie dafür, dass möglichst einvernehmliche Lösungen gefunden werden.

### Katja Schlegel, beim Ausbruch der Coronapandemie wurde spekuliert, ob die Scheidungsrate aufgrund der beengten Alltagssituation ansteigen würde. Wie lautet Ihr Fazit fast eineinhalb Jahre später?

In meinem Praxisalltag konnte ich keine Pandemie-bedingte Veränderung feststellen. Auch im Austausch mit meinen Fachkolleginnen und -kollegen zeigte sich kein signifikanter Anstieg.

### Kürzlich wurde die neue Ehe-Rechtsprechung des Bundesgerichts medial heiss diskutiert: Es hat die sogenannte «45er-Regel» aufgegeben. Worum geht es dabei?

Einem Ehegatten wird neu die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auch zugemutet, wenn er während der Ehe nicht berufstätig war und im Zeitpunkt der Aufhebung des gemeinsamen Haushalts, beziehungsweise bei der Scheidung, das 45. Altersjahr schon erreicht hatte. Bereits 2018 hat das Bundesgericht das sogenannte «Schulstufenmodell» eingeführt. Dies bedeutet, dass der betreuende Ehegatte ab Kindergartenbeginn des jüngsten Kindes eine 50 Prozent-Erwerbstätigkeit aufzunehmen hat. Doch statistische Erhebungen zeigen, dass ein Grossteil der Mütter bereits kurz nach der Geburt ihre Arbeitstätigkeit in reduziertem Umfang wieder aufnehmen und mit zunehmendem Alter der Kinder das Arbeitspensum erhöhen. Von daher ändert die neue Rechtsprechung an ihrer Situation gar nicht so viel. In städtischen Gegenden gibt es mittlerweile auch ein gutes Kinder-Betreuungsangebot, sodass sich Beruf- und Familienleben miteinander vereinbaren lassen. In ländlichen Gegenden wiederum kann dies natürlich eine grössere Herausforderung darstellen.

### Das brennende Thema im Zusammenhang mit Scheidungen oder Trennungen ist immer der Unterhalt. Was sollte man dazu wissen?

Gut zu wissen ist sicherlich, dass das Bundesgericht kürzlich eine einheitliche Methode zur Berechnung des Unterhalts festlegte: Künftig ist die Höhe aller Unterhaltsleistungen anhand der sogenannten «zweistufigen Methode mit Überschussverteilung» zu berechnen. Dabei wird zunächst das Gesamteinkommen der Eltern, beziehungsweise der Ehegatten (gegebenenfalls auch der Kinder) ermittelt; anschliessend wird der Bedarf von allen Betroffenen festgelegt. Soweit die vorhandenen Mittel die (familienrechtlichen) Existenzminima übersteigen, ist der Überschuss nach der konkreten Situation ermessensweise zu verteilen.

### Welche sind die dringlichsten Anliegen und Fragen, die im Falle einer Trennung an Sie herangetragen werden?

Wenn ein Paar gemeinsame Kinder hat, besteht die dringendste Frage jeweils darin, was mit ihnen geschieht. Meistens zieht der Vater aus dem gemeinsamen

Haushalt aus. Da gilt es sicherzustellen, dass der Kontakt zu den Kindern aufrechterhalten werden kann – denn bis zur Gerichtsverhandlung vergehen oft mehrere Monate. Mir ist es ein Anliegen, dass in dieser Zeit der Kontakt zwischen Vater und Nachwuchs nicht abreisst. Ein weiteres Thema, das häufiger die Frauen betrifft, ist die finanzielle Sicherheit: So kann es etwa vorkommen, dass Ex-Partnerinnen in akute Geldnot geraten, wenn der Mann die Konten blockiert. Natürlich ist diese Situation nicht tragbar, da die Frau die Versorgung von sich sowie dem Rest der Familie sicherstellen muss. Darum geht es auch hier darum, die Monate vor der Verhandlung sinnvoll zu organisieren.

### Wie gelingt Ihnen das? Die Fronten sind ja teilweise enorm verhärtet.

In einem Streitfall versuche ich, mit der Rechtsvertretung der Gegenpartei eine Lösung zu finden. Auf diese Weise fällt das Ganze etwas weniger emotional aus und kann effizienter vonstattengehen. Im Falle einer einvernehmlichen Trennung kommen meist beide Seiten zu mir. Da besteht schon eine klare Vorstellung, wobei meine Funktion vor allem darin besteht, den administrativen Ablauf juristisch zu begleiten.

### Streitfälle wiederum führen zu einer Gerichtsverhandlung. Was gilt es dabei im Vorfeld zu beachten?

Was wirklich enorm wichtig ist: Man sollte möglichst gut dokumentiert sein. Darum empfehle ich Mandantinnen und Mandanten schon beim ersten Treffen, Belege zu sammeln. Wie bereits angesprochen sind viele Leute eher lückenhaft dokumentiert. Darum ist es umso wichtiger, so viel wie möglich zusammenzutragen – zum Beispiel, indem man alte Steuererklärungen anfordert.

### Was wird an einer Verhandlung genau besprochen?

Auch hier sind die Kinder ein zentrales Thema. Das Gericht muss herausfinden, wie die Familie

gelebt und funktioniert hat – wobei es von Eltern oft sehr abweichende Darstellungen gibt. Als Anwältin fungiere ich auch als Filter für Emotionen und habe unter anderem die Aufgabe, Sachlichkeit in die Verhandlung zu bringen. Im Kontext der Kinder geht es meist um Unterhalt und Sorgerecht. Hier stelle ich eine positive Entwicklung fest: Viele Männer legen grossen Wert auf einen «Papi-Tag» und reduzieren ihr Pensum. Das gibt auch den Frauen mehr Freiraum, um wieder zu arbeiten.

### Wie lange dauert es, bis eine Verhandlung zum Schluss kommt?

Das ist extrem unterschiedlich, weil die Dauer von diversen individuellen Faktoren abhängt. Sind sich die beiden Parteien in den zentralen Punkten grundsätzlich einig, kann es schnell gehen. Haben wir es mit einem veritablen «Rosenkrieg» zu tun, können Jahre bis zum erstinstanzlichen Entscheid vergehen. Glücklicherweise kommt das eher selten vor, denn ein Prozess ist für alle Beteiligten belastend. Hier kommt der RichterIn beziehungsweise dem Richter eine wichtige Funktion zu: Diese können als neutrale Dritt-Partei Lösungsvorschläge unterbreiten. Da ich vor meiner Tätigkeit als Anwältin auch als nebenamtliche Ersatz-RichterIn tätig war, kann ich in etwa abschätzen, was vor Gericht möglich sein wird – und was nicht.

### Was geschieht, wenn eine Lösung gefunden wurde, aber sich die Ausgangslage verändert?

Das kann natürlich passieren, etwa wenn die Frau ein höheres Arbeitspensum annimmt. In solchen Fällen muss über den Gegenantrag eine Anpassung erbeten werden. Kommt so eine Vereinbarung zustande, muss diese von der KESB genehmigt werden, wenn es um Kinderunterhalt geht. Konnten sich die Parteien hingegen nicht einigen, muss diejenige Partei, die unzufrieden ist mit dem Status quo, vor Gericht ein Abänderungsverfahren erwirken. Doch das ist

nicht ganz einfach: Denn nur bei wesentlichen und langfristigen Veränderungen wird ein Urteil abgeändert. Wer etwa direkt nach einem Jobverlust die Unterhaltszahlung für die Kinder senken will, wird kein Glück haben – weil das zu kurzfristig ist. Erst wenn sich die Arbeitslosigkeit länger hinzieht, besteht eine Chance. Eine Änderung, die relativ häufig vorkommt, hängt mit dem Alter der Kinder zusammen: Für sie ist Unterhalt nur bis zum Abschluss einer angemessenen Erstausbildung geschuldet. Weil «angemessen» aber sehr individuell interpretiert werden kann, ist diese Regelung oft Grund für Streit. Hinzu kommt: Sobald ein Kind 18 Jahre alt ist, muss es seine Ansprüche auf Unterhalt direkt bei den Eltern, meist beim Vater, stellen. Das Kind muss dann gegen den Vater klagen, was für das Kind einen echten Loyalitätskonflikt bedeuten kann.

### Was veranlasste Sie vor drei Jahren dazu, Ihr eigenes Legal-Unternehmen zu gründen?

Wie schon erwähnt, war ich lange Zeit auf der Gerichtseite tätig gewesen. Irgendwann wuchs in mir der Wunsch, etwas anderes zu machen und auch mal die «andere Seite» zu sehen. Darum entschied ich mich, «Schlegel Recht» ins Leben zu rufen.

### Und wie ist es auf der anderen Seite?

Hochinteressant! Denn nicht nur wurde ich mit neuen Fragen konfrontiert, sondern erhielt auch Einblicke in Handlungsweisen von Rechtsanwältinnen, die ich vorher teilweise nicht ganz nachvollziehen konnte. Dieses neue Verständnis sowie meine Erfahrungen auf der Gegenseite helfen mir dabei, für meine Mandantinnen und Mandanten die bestmögliche Rechtsberatung zu erbringen.

Weitere Informationen unter [www.schlegel-recht.ch](http://www.schlegel-recht.ch)

### Über Schlegel Recht

Katja Schlegel ist seit über zehn Jahren im Bereich des Strafrechts und des Familienrechts spezialisiert. Vor ihrer anwaltlichen Tätigkeit war sie über lange Jahre Mitarbeiterin des Zürcher Obergerichts und Ersatzrichterin an mehreren Gerichten im Kanton Zürich. Sie kennt sich in der Rechtspflege bestens aus und berät Privatpersonen und Unternehmen gleichermaßen.

“ In einem Streitfall versuche ich, mit der Rechtsvertretung der Gegenpartei eine Lösung zu finden. Auf diese Weise fällt das Ganze etwas weniger emotional aus und kann effizienter vonstattengehen.

# Pharma, Werbung und Social Media – rechtliches Neuland

Unternehmen der Pharmaindustrie müssen bei Kommunikation und Werbung besondere Vorsicht walten lassen. Denn für sie gelten zusätzliche Rechtsauflagen. Doch wie können Firmen in Zeiten der Sozialen Medien sicherstellen, dass sie nicht ungewollt gegen geltendes Recht verstossen?

Interview mit Rechtsanwältin Sylvia Schüpbach, Gründungspartnerin der Pharmalex GmbH, und Igor Schnyder, Rechtsanwalt und Partner der Pharmalex GmbH



**Sylvia Schüpbach, Igor Schnyder, Zulassungsinhaberinnen von Arzneimitteln müssen mit ihren Werbebotschaften besonders vorsichtig sein. Womit hat das zu tun?**

Pharmaunternehmen unterliegen besonderen juristischen Auflagen. Das liegt daran, dass jedes Arzneimittel ein Risikopotenzial bergen kann. Deshalb müssen die Zulassungsinhaberinnen auf rechtlich konforme Werbung achten. Das bedeutet, dass jede ihrer Werbebotschaften wissenschaftlichen Tatsachen entsprechen muss. Publikumswerbung für Arzneimittel ist erst seit Mitte der 90-er Jahre zulässig, zuvor war sie den Firmen generell untersagt.

Der Bund änderte das alte Recht nur mit grosser Skepsis. So wurde zum Beispiel Werbung für Arzneien, die ein potenzielles Missbrauchspotenzial aufwiesen (wie etwa starke Schmerzmittel) bis vor wenigen Jahren noch durch die Behörden «vorkontrolliert». Das entsprach zwar einer Art gesetzlicher Zensur, doch diese wurde mit dem Argument des Gesundheitsschutzes gerechtfertigt. Diese Regelung wurde mittlerweile aufgehoben.

**Gibt es einen gemeinsamen Nenner der Vorschriften über die Arzneimittelwerbung?**

Ja, bei den Werbe- und Kommunikationsvorgaben handelt es sich um Sicherheitsvorschriften, die dazu beitragen sollen, Patientinnen und Patienten im Umgang mit Medikamenten zu schützen.

**Der Wahrheitsgehalt von Arzneiwerbung lässt sich bei klassischen Werbemitteln wie TV-Spots gut kontrollieren. Doch wie sieht das im Zeitalter von Social Media aus?**

Das ist ein spannendes Feld, welches immer mehr im Fokus unserer Kanzlei steht. Denn die Rechtssetzung hat die Frage, wie Pharmawerbung und Soziale Medien interagieren sollen und dürfen, noch nicht abschliessend beantwortet. Bei Facebook, Instagram und Co. haben wir es mit einer ganz neuen Kommunikationskultur zu tun: Hier findet keine Einweg-Kommunikation zwischen Unternehmen und Publikum statt – sondern Laien tauschen sich sozusagen mit anderen Laien aus. So ist es etwa möglich, dass Erfahrungen mit Medikamenten geteilt werden, aber auch, dass Drittpersonen Empfehlungen zur Einnahme abgeben.

**Dürfen diese «Kundenmeinungen» für Werbezwecke genutzt werden?**

Nein, das ist verboten. Allerdings ist es schwierig festzulegen, welche dieser Beiträge tatsächlich Werbecharakter haben. Für Pharmafirmen ist die interaktive Arzneimittelwerbung in den Sozialen Medien aber eigentlich untersagt.

**Eigentlich?**

Ja, denn wenn man die Werbeverordnung konsultiert, sind die Sozialen Medien in diesem Zusammenhang nicht explizit aufgeführt. Gleichzeitig lässt sich das Verbot aus der Verordnung grundsätzlich ableiten, denn Zeugnisse Dritter dürfen in der Arzneimittelwerbung nicht verwendet werden und die direkte Interaktion von Pharmafirmen mit Patientinnen und Patienten ist ebenfalls untersagt. Man muss also zwischen Beiträgen von Pharmafirmen und solchen von anderen Nutzern unterscheiden. Bei letzteren handelt es sich um eine Glaubensfrage: Verfügt die Nutzerschaft der Sozialen Medien

über die Kompetenz, Inhalte zu Arzneimitteln kritisch zu hinterfragen, oder nicht? Das lässt sich nicht verallgemeinern. Die Pharmaindustrie steht angesichts dieser Situation vor der Entscheidung, entweder aktiv auf den Gesetzgeber zuzugehen und klare Regelungen anzustreben – oder weiter abzuwarten. Es besteht nämlich das Risiko, dass diese Regelungen zu restriktiv ausfallen könnten. Die Ausgangslage ist also heikel. Allerdings sollte die Rechtsordnung auf diese Fragen eingehen und sich allenfalls anpassen, denn Recht muss leben, es muss der gesellschaftlichen Entwicklung folgen können.

**Pharmalex steht Unternehmen ja auch bei genau diesen Kommunikations- und Werbethemen zur Seite. Wie gehen Sie mit der eher vagen Rechtslage bezüglich Social Media um?**

Wir versuchen, die Fragen unserer Klientschaft immer möglichst praxisnah und pragmatisch zu beantworten. Meistens werden konkrete Fragen an uns gerichtet, à la «Dürfen wir dies oder jenes tun...?» Häufig stellen wir diese Frage dann in ihren rechtlichen Kontext, sodass der Sinn und Zweck einer Regelung klar wird und die Klientschaft erkennen kann, wo die Grenzen liegen.

**Sie arbeiten auch in anderen Fachgebieten. Welche Expertise bieten Sie Ihrer Klientschaft noch an?**

Unser Ziel besteht immer darin, für die Kundenbetriebe Handlungssicherheit zu schaffen oder ihnen zu helfen, ihre berechtigten Ansprüche durchzusetzen. Unsere Beratung umfasst alle Aspekte des Pharmarechts: Wir unterstützen unsere Klientschaft oft in Fragen der Compliance oder im Prozess der Arzneimittel-Zulassung, in Bewilligungsfragen und bei Fragen zu Medizinprodukten oder auch zu Nahrungsergänzungsmitteln. Wir schreiben natürlich auch Verträge. Zudem

führen wir zahlreiche Schulungen durch. Wenn es nötig ist, gehen wir für unsere Klientschaft auch vor Gericht.

**Das Thema Gender Diversity wird gerade in der Legal Branche zunehmend relevanter. Wie beurteilen Sie die aktuelle Entwicklung?**

Es ist höchste Zeit für eine solche Entwicklung, denn durchmischte Teams sind kreativer und innovativer – und davon hat die gesamte Branche etwas und damit auch die Klientschaft. Frauen und Männer haben oft eine andere Herangehensweise, davon profitieren wir auch bei der Pharmalex GmbH. Zudem lässt sich der Beruf der Anwältin ideal mit dem Familienleben vereinbaren, da Teilzeitarbeit gut möglich ist, was natürlich auch für die männlichen Kollegen gilt.

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

**Über die Pharmalex GmbH**

Pharmalex ist das Kompetenzzentrum für Gesundheitsrecht mit Schwerpunkt Heilmittelrecht. Die Kanzlei verbindet jahrzehntelange Erfahrung mit individuell angepassten Dienstleistungen. Pharmalex stellt ihren Klientinnen und Klienten ihr Wissen, ihre Erfahrung sowie ihr weitreichendes Beziehungsnetz zur Verfügung.



# Wie können Vermögenswerte und Daten vor dem Zugriff von Unrechtsregimen geschützt werden?

Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Betreuung ausländischer Familienvermögen in der Schweiz

**RA lic.iur. Michal Kobsa**



weg vom persönlichen Vertrauensverhältnis und ebnete weiteren Missbräuchen den Weg.

**Der Kampf um Transparenz in einer Welt voller Willkür und Zwang**

Um diesem Geschäftsmodell Einhalt zu gebieten wurden seit 2010 weltweit immer mehr Gesetze und internationale Verträge mit Transparenz- und Meldepflichten erlassen. Heute geht man gemeinhin davon aus, dass die Nichtnennung eines wirtschaftlich Berechtigten oder Begünstigten gegen aussen nur unredliche Gründe haben kann; etwa Steuerhinterziehung, Geldwäscherei oder Terrorismusfinanzierung. Auch die Schweiz verschärfte ihre entsprechenden Strafnormen und Regelungen. Von potenziellen Kunden, die Intransparenz wünschen, lässt man die Finger – und macht einen grossen Bogen um sie herum. Allenfalls meldet man sie der Aufsichtsbehörde, um ja nichts falsch zu machen. Steuerdaten werden international ausgetauscht. Man nimmt dabei an, dass die meisten Staaten Rechtsstaaten sind.

Dies ist ein Irrtum. Nicht nur ist die organisierte Kriminalität längst in den Steuerbehörden vieler Staaten angekommen, wo sie die Daten, die sie zur Planung von Entführungen und weiteren Aktivitäten benötigt, auf dem Silbertablett erhält. In vielen Staaten setzen sich zudem immer unverschämtere Diktaturen und Oligarchien durch; Machtkonzentrationen, die faktisch über dem Gesetz stehen. Diese Macht wird durch die Transparenz im Finanzbereich gestärkt. Wer sich den Potentaten nicht unterwirft, wird auch wirtschaftlich zugrunde gerichtet und enteignet. Ohne funktionierende

Sicherung des Vermögens ist man solcher Willkür hilflos ausgeliefert. Die Schweizer Rechtshilfebestimmungen bieten nicht genügend Schutz und Rechtssicherheit. Schweizer Finanzdienstleister sind aktuell nicht in der Lage, solchen Schutzbedürfnissen zu entsprechen.

Es hat sich gezeigt, dass der Niedergang der grossen Unrechtsysteme des 20. Jahrhunderts keine heile Welt zur Folge hatte. Nicht nur der zunehmende islamistische (Staats-) Terrorismus und das schier ausweglose Korsett der Datenüberwachung und Machtanballung – etwa in China – sind riesige Herausforderungen. Immer öfter beobachtet man fassungslos, was die Echokammern der sozialen Netzwerke an absurden Radikalisierungen hervorbringen, und wie offensichtlich Rechtssysteme pervertiert werden. Die absehbaren Umweltkatastrophen und Migrationsströme verheissen ebenfalls grosse Ungewissheit in der Welt von morgen. Machtorientierte Willkür wird international wohl eher die Norm denn die Ausnahme sein.

**Der Mut zur Intransparenz**

In einer solchen Zukunft wären Bedingungen erstrebenswert, die die persönliche Freiheit, die Selbstbestimmung des Individuums hochhalten und in der Schweiz ein Leben in Sicherheit und Wohlstand ermöglichen. Wir sollten weiterhin – und mit noch mehr Elan – Steuerhinterziehung, Korruption, Terrorfinanzierung und Geldwäsche bekämpfen. Hier auf die Bremse zu stehen und nur das mitzumachen, was internationale Vereinbarungen uns abnötigen, ist der falsche Weg. Wir sollten aber auch versuchen, unsere Rahmenbedingungen und Erfahrungen sowie Traditionen zu nutzen,

um Vermögen und Daten Betroffener vor dem unläuteren Zugriff ihrer Unrechtsregime zu schützen. Verantwortungsvolle Trustees und Stiftungsräte etwa, die die Herkunft und Verwendung der durch sie betreuten Vermögenswerte gut kennen, könnten solchen Schutz zusammen mit entsprechenden Regelwerken ermöglichen und die Mittel beispielsweise auch ohne Nennung von Begünstigten in einer für Steuersparzwecke unattraktiven, rechtmässigen Weise handhaben. Mit Gesetzesrevisionen im Erb- und Stiftungsrecht sowie mit einem neuen Schweizer Trustrecht könnte ein Fundament für solche zukunftsweisenden Rahmenbedingungen geschaffen werden – sofern man den Mut dazu hat.

Michal Kobsa ist Anwalt bei Hauser & Hauser, einer rund 100-jährigen Advokatur mit den Schwerpunkten:

- Generationenübergreifendes Wealth Management einschliesslich Stiftungs-, Trust- und Gesellschaftsrecht
- Zivilrecht einschliesslich Vertragsrecht, Forderungen, Scheidungen und Erbrecht
- Immaterialgüterrecht einschliesslich Urheberrecht und Lizenzen
- Strafrecht einschliesslich Wirtschaftsstrafrecht

**Hauser & Hauser**  
Rechtsanwälte  
Talacker 35  
8001 Zürich  
Tel: +41442211688  
mk@hauserlaw.com  
[www.hauserlaw.com](http://www.hauserlaw.com)

**HAUSER & HAUSER**  
RECHTSANWÄLTE - LAWYERS

“ **Machtorientierte Willkür wird international wohl eher die Norm denn die Ausnahme sein.** ”

**F**rüher galten Gesetze, die es ermöglichten, Vermögenswerte treuhänderisch, in Stiftungen oder Trusts zu halten, sodass im Aussenverhältnis nicht bekannt war, zu wessen Gunsten dies geschah. Die politisch stabilen Verhältnisse (Konkordanz, Föderalismus), die Neutralität (Geschäftsbeziehungen mit allen Seiten), das Steuersystem (Verrechnungssteuer) und das Bankgeheimnis förderten den internationalen Erfolg der Schweizer Finanzdienstleister. Deren Dienstleistungen wurden rege genutzt, nicht zuletzt auch, um ideologische Fronten geschäftlich zu überwinden, vor allem aber zur langfristigen Sicherung von Privatvermögen vor dem Zugriff von Unrechtsregimen.

**Der zerstörte Ruf**

Nach den Niedergängen der rechten und linken faschistischen Regime 1945 und 1989 begann sich die Ansicht durchzusetzen, dass diese Dienstleistungen an legitimer Bedeutung eingebüsst haben. International ging man zunehmend davon aus, dass es nicht mehr so wichtig war, beispielsweise Vermögen von Privatpersonen vor kommunistischer Enteignung zu schützen, und dass das bestehende Regelwerk fast nur noch für Steuerhinterziehung und Geldwäsche genutzt werde. Während zuvor der Ruf von Schweizer Treuhändern durch gute persönliche Beziehungen, lange aufgebautem und verdientem Vertrauen, durch Seriosität, Kompetenz, Anstand und Diskretion geprägt war, wollten die Banken dieses Feld nun selbst vereinnahmen und boten neu über einen Kamm gescherte «steueroptimierte» Standardprodukte an. Die zunehmende Massenabfertigung und Digitalisierung führte zu einer Rationalisierung



## Familienrechtlicher Unterhalt in der neuesten Rechtsprechung

Trennungen oder Scheidungen bergen meist grosses Konfliktpotenzial. Besonders das Thema Unterhalt sorgt immer wieder für grosse Diskussionen. Welche Fragen das Bundesgericht mittlerweile geklärt hat und welche Grundätze neu gelten, weiss die Rechtsanwältin Elke Fuchs.

Elke Fuchs



### Elke Fuchs, es kommt zu einer Trennung eines Paares. Wie muss ich verfahrenstechnisch vorgehen?

Für das zu bestreitende Verfahren ist auf den Zivilstand abzustellen. Bei verheirateten Paaren können alle Belange vor einem einheitlichen Gericht geregelt werden. Bei unverheirateten Paaren ist vereinfacht gesagt ein zusätzlicher Gang vor den Friedensrichter oder die KESB notwendig.

### Was ist bezüglich der Frage des Unterhalts zu beachten?

Für die Berechnung des Unterhalts ist zunächst die gesamte Familiensituation zu analysieren. Es sind Fragen zu klären, wie, ob es Kinder aus einer früheren Beziehung gibt und wie die Obhut über die gemeinsamen Kinder geregelt wird.

Bei einem Ehepaar sind weitere Themen wichtig, wie die Zuteilung der Wohnung, die Regelung des Vermögens und der Schulden und dergleichen. Im Hinblick auf eine Scheidung sind zudem das Güterrecht sowie die Teilung der Altersvorsorge zu regeln. Hier sind bereits zu Beginn wichtige Überlegungen anzustellen.

### In den letzten Monaten hat das Bundesgericht wichtige Fragen zum Unterhaltsrecht geklärt und teilweise seine bisherige Praxis geändert. Nach welchen Grundsätzen erfolgt die Unterhaltsberechnung?

Das Bundesgericht hat in mehreren Urteilen die Unterhaltsberechnung vereinfacht und den gesellschaftlichen Ansprüchen angepasst. Für den nachehelichen Unterhalt sowie für den Barunterhalt minderjähriger Kinder ist der sog. gebührende Unterhalt zu ermitteln. Künftig ist auf den Barunterhalt des minderjährigen Kindes sowie den ehelichen beziehungsweise nachehelichen Unterhalt ausschliesslich die sog. zweistufige Methode anzuwenden, das heisst es erfolgt eine Berechnung des Existenzminimums mit Überschussverteilung. Damit entfallen Berechnungen nach Quoten oder Prozentregeln beziehungsweise nach den Zürcher Tabellen oder den SKOS-Richtlinien. Die neue Regelung findet schweizweit Anwendung und führt zu einer Vereinheitlichung der Unterhaltsberechnung.

### Wie wird die neue Methode umgesetzt?

Für die Ermittlung des betreuungsrechtlichen Bedarfs ist nach den einschlägigen Richtlinien vorzugehen. Zunächst wird das Gesamteinkommen der Eltern beziehungsweise der Ehegatten und gegebenenfalls auch dasjenige der Kinder ermittelt. Anschliessend ist der Bedarf aller Betroffenen festzulegen. Bei den Kindern sind ein Wohnkostenanteil sowie die Fremdbetreuungskosten zu berücksichtigen und allenfalls

um einen Steueranteil zu erweitern. Neu ist, dass eine Vervielfachung des Grundbetrages oder die Berücksichtigung von Zusatzpositionen, wie Hobbies etc. nicht mehr möglich sind. Diese sind ausschliesslich aus einem allfälligen Überschuss zu finanzieren.

Sollte sich ein Überschuss ergeben, so ist dieser nach Köpfen oder Prozentual aufzuteilen. Dies gilt aber nur für den Barunterhalt, nicht für den Betreuungsunterhalt. Weiter ist zu beachten, dass volljährige Kinder keinen Anspruch auf einen Überschuss haben.

### Wann habe ich Anspruch auf einen Betreuungsunterhalt und wie wird dieser berechnet?

Rechtlich handelt es sich um Kindesunterhalt. Der Betreuungsunterhalt ist nur dann geschuldet, wenn es einen Einkommensverlust bei der betreuenden Person zufolge Kinderbetreuung gibt. Sogleich ist er auf das Existenzminimum begrenzt. Er ist unabhängig vom Zivilstand geschuldet. Die Berechnung erfolgt nach der Lebenshaltungskostenmethode. Keinesfalls besteht hier ein Anspruch auf eine Überschussbeteiligung. Von dem ermittelten Bedarf sind die eigenen Einkünfte des betreuenden Elternteils in Abzug zu bringen, womit nur der Fehlbetrag als Betreuungsunterhalt geschuldet ist. Keinen Anspruch auf einen Betreuungsunterhalt hat der obhutsberechtigteste Elternteil, der aus gesundheitlichen Gründen vollständig arbeitsunfähig ist.

### Verstehe ich das richtig, gibt es nur noch eine Berechnungsweise für den Unterhalt?

Das Bundesgericht lässt ausnahmsweise eine andere Berechnungsweise in den Fällen von ausserordentlich guten wirtschaftlichen Fällen zu. Wann auf diese andere Methode zurückzugreifen ist, ist derzeit unklar.

### Gibt es eine Rangfolge bei der Unterhaltsverpflichtung der Familienmitglieder?

Ja, auch diese Frage wurde vom Bundesgericht geklärt. Zuerst ist der Unterhalt der minderjährigen Kinder des Unterhaltspflichtigen zu decken, dann derjenige des Ehegatten, des geschiedenen Ehegatten nach Auflösung einer lebensprägenden Ehe und schlussendlich der Unterhalt für das volljährige Kind, sofern dieses sich noch in der Ausbildung befindet. Mit anderen Worten: Es erfolgt keine lineare Kürzung und auch keine Teilung eines Mankos, wenn das verfügbare Einkommen nicht ausreicht, um das familienrechtliche Existenzminimum zu decken.

### Das klingt kompliziert.

Ja, das kann es auch werden. Haben die unterhaltsberechtigten Personen unterschiedliche Wohnsitze, hat das zur Folge, dass wir mehrere Gerichtsverfahren an verschiedenen Gerichten und allenfalls in diversen Kantonen haben. Kompliziert werden kann es aber auch, wenn der Kindsvater mehrere Kinder mit verschiedenen Beziehungen hat, aus denen Unterhaltsverpflichtungen bestehen und ein weiteres Kind hinzukommt. Es kann vorkommen, dass die bereits bestehenden Unterhaltsverpflichtungen abgeändert werden müssen. Dies zieht weitere Gerichtsverfahren nach sich.

### Wie lange ist ein nachehelicher Unterhalt vom Ehegatten zu bezahlen?

Das Bundesgericht hat zu diesem Thema in zwei weiteren Urteilen verschiedene Grundsätze des Scheidungsrechts präzisiert. Die frühere sog. «45er-Regel» hat es aufgegeben, wonach einem Ehegatten die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht mehr zuzumuten ist, wenn er während der Ehe nicht berufstätig war und im Zeitpunkt der Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes beziehungsweise bei der Scheidung das 45. Altersjahr bereits erreicht hatte. Neu ist nun von der Zumutbarkeit einer Erwerbstätigkeit auch im Alter von 45 Jahren oder älter auszugehen.

### Heisst das, dass der Ehegatte bei einer Trennung beziehungsweise Scheidung auch nach jahrelanger Hausfrauentätigkeit wieder in das Erwerbsleben einsteigen muss?

Ja, sofern die Möglichkeit tatsächlich besteht und keine Hinderungsgründe vorliegen, wie namentlich die Betreuung kleiner Kinder. Massgeblich sind die tatsächlichen Verhältnisse des Einzelfalles, wie das Alter, die Gesundheit, bisherige Tätigkeiten, persönliche Flexibilität oder die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Dennoch ist bereits erkennbar, dass die Gerichte deutlich strenger geworden sind und nach einer Übergangszeit ein hypothetisches Erwerbseinkommen beim bisher nicht erwerbstätigen Ehegatten von deutlich über 50 Jahren anrechnen. Kritisch wird es in solchen Fällen, in denen der Ehegatte einen Beruf ausübte, der eine permanente Weiterentwicklung erfahren hat und die Berufstätigkeit viele Jahre zurückliegt. Man denke an den Beruf eines Arztes, eines Ingenieurs oder eines Juristen. Unter Umständen ist eine neue Ausbildung anzustreben, um die letzten Jahre vor der Rente noch einer Arbeitstätigkeit nachgehen zu können. Hier kommt es darauf an, ob die Ehe lebensprägend gewesen ist oder nicht.

### Was verstehe ich unter einer lebensprägenden Ehe? Auf welchen Lebensstandard hat der Ehegatte im Scheidungsfall Anspruch?

Das Bundesgericht hat den Begriff der lebensprägenden Ehe weiterentwickelt, welcher im Scheidungsfall einen Anspruch auf Beibehaltung des bisherigen ehelichen Lebensstandards einräumt, sofern die finanziellen Mittel dies erlauben. Früher wurde eine lebensprägende Ehe bei einem gemeinsamen Kind oder nach einer Dauer von zehn Jahren angenommen. Diese zeitliche Grenze erwies sich als zu starr. Nach dem neuen Begriff liegt eine lebensprägende Ehe vor, wenn ein Ehegatte seine ökonomische Selbstständigkeit zugunsten der Haushaltsbesorgung und Kinderbetreuung aufgegeben hat und es ihm deshalb nicht mehr möglich ist, an seiner früheren beruflichen Stellung anzuknüpfen. Diese Situation treffen wir bei langjährigen Ehen an, bei denen die Kinder aus dem Haus oder noch im Studium sind. Während der eine Ehegatte beruflich während der Ehe durchstarten konnte, steht der andere Ehegatte beruflich im Aus. Neu ist eine individuelle Prüfung erforderlich, ob die konkrete Ehe das Leben der Ehegatten entscheidend geprägt hat. Kann dies bejaht werden, so wird die Scheidungsrente zeitlich angemessen befristet. Dies kann bedeuten, dass der Ehegatte im Alter von 55 oder älter eine Arbeitstätigkeit aufnehmen muss.

### Zum Schluss noch eine allgemeine Frage: Es beginnt bei einem Paar zu kriseln. Worauf ist in diesem Stadium zu achten?

Es sollten schon früh allfällige Unterlagen wie Dokumente oder Informationen gesammelt und aufbewahrt werden, damit es im Falle einer Scheidung/Trennung zu keinen Beweisproblemen kommt. Es ist bedeutend einfacher, während des Zusammenlebens die Kopien zu sammeln, anstatt sich diese später hart erkämpfen zu müssen. Wichtig ist, Ruhe zu bewahren, sich nicht unter Druck setzen zu lassen und sich Hilfe zu holen. Verlassen Sie nicht Hals über Kopf die gemeinsame Wohnung. Unterschreiben Sie nichts, bevor Sie sich nicht über Ihre Rechte informiert haben.

### Über Fuchs Law

Elke Fuchs ist selbstständige Rechtsanwältin mit Schwerpunkten im Familien-, Strafrecht 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](mailto:elkefuchs@fuchs-law.ch)  
[www.fuchs-law.ch](http://www.fuchs-law.ch)

Text Evgenia Kostoglacis

“ Es sollten schon früh allfällige Unterlagen wie Dokumente oder Informationen gesammelt und aufbewahrt werden, damit es im Falle einer Scheidung/Trennung zu keinen Beweisproblemen kommt.



## Wertvolle Ansprechpartner für Arbeitsrecht und Personalrecht

Die Fachanwältinnen Regula Hinderling und Gudrun Österreicher klären darüber auf, was Arbeitsrecht bedeutet und warum es in der heutigen Zeit eine bedeutende Rolle spielt.

**Regula Hinderling**  
Dr. iur., Advokatin,  
Fachanwältin SAV  
Arbeitsrecht



**Gudrun Österreicher**  
lic. iur., Rechtsanwältin,  
Fachanwältin SAV  
Arbeitsrecht



**Frau Regula Hinderling, Frau Gudrun Österreicher, worauf fokussiert sich burckhardt als Anwaltskanzlei besonders?**

Unsere Anwaltskanzlei konzentriert sich auf die verschiedenen Aspekte des Wirtschaftsrechts: Im Zentrum stehen Unternehmer:innen und ihre Unternehmen. Unsere Dienstleistungen decken daher insbesondere Gesellschafts- und Handelsrecht, Steuerrecht, Haftpflichtrecht, Arbeitsrecht, Finanzierungstransaktionen sowie Prozessführung ab. Zudem berät burckhardt Unternehmer:innen und Unternehmen bei erbrechtlichen und notariellen Fragen. Das tun wir von unseren zwei Standorten in der Schweiz aus: sowohl in Basel als auch in Zürich.

**Was für eine Unternehmenskultur pflegt burckhardt?**

Wir achten sehr auf eine offene Gesprächskultur, einen wertschätzenden Umgang und Diversität. Daher ist unsere Partnerschaft paritätisch aus Partnerinnen und Partnern beider Geschlechter zusammengesetzt. Auf diese Weise erzielen wir gute Ergebnisse und ein angenehmes Arbeitsklima, wovon nicht nur wir, sondern auch unsere Klientel profitiert.

**Können Sie einen Wert nennen, den Sie als Unternehmen äusserst wertschätzen?**

Der grösste Wert unseres Unternehmens sind ohne Zweifel unsere Mitarbeitenden. Ihr hohes Fachwissen, gepaart mit Kollegialität, Integrität und einem enormen Engagement für unser Unternehmen und unsere Kundschaft sind unser grösstes Asset.

**Für welche Kundengruppen ist burckhardt vor allem geeignet?**

Wir beraten Unternehmen – von kleineren KMUs bis zu börsenkotierten Gesellschaften. Genauso sind wir aber auch für das Gemeinwesen und Privatpersonen da.

**Wie arbeitet burckhardt mit ihrer Kundschaft zusammen?**

Wir wollen unserer Klientel juristischen Ärger vom Hals halten – damit sich diese auf ihre Arbeit konzentrieren können. Wichtig ist uns das hohe Vertrauen unserer Kundschaft in unsere Arbeit und die Gewissheit, dass wir mit Engagement und Professionalität ihre Interessen vertreten.

**Und worauf achten Sie bei der Beratung Ihrer Kundschaft besonders?**

Uns ist es wichtig, dass wir unserer Klientel nach der rechtlichen Analyse auch konkrete Lösungen vorschlagen – von uns bekommt niemand ein zwanzigseitiges Memo, das am Ende nicht einmal eine Empfehlung enthält.

**Was unterscheidet burckhardt von anderen Anwaltskanzleien?**

Wir können nur für uns sprechen: Wir lieben, was wir tun und davon profitiert auch unser Kundenstamm. Passende Lösungen für unsere Klientel zu finden und dabei auch über den Tellerrand hinauszudenken, gehört ohne Zweifel dazu. Unsere Partner und Partnerinnen sind alle sehr erfahren und hoch spezialisiert in ihrem Tätigkeitsbereich. Wir sind ein Team, arbeiten zusammen und setzen uns mit grossem persönlichem Einsatz für die Anliegen unserer Kundschaft ein.

**Sie unterstützen Ihren Kundenstamm im Arbeits- und Personalrecht. Wie unterscheiden sich diese beiden Rechtsgebiete?**

Arbeitsrecht umschreibt die privaten Arbeitsverhältnisse, welche dem Obligationenrecht unterliegen. Zuständig sind hier die zivilen Gerichte. Personalrecht umschreibt hingegen die öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse, welche sich nach den Personalrechten des jeweiligen Kantons oder des öffentlichen Betriebes richten. Die Verfahren fokussieren sich dabei auf das öffentliche Prozessrecht und zuständig sind die Verwaltungsgerichte. In der Praxis ist nicht immer sofort klar, ob Privatrecht oder öffentliches Recht zur Anwendung kommt, was zu kostspieligen Fehlern führen kann. Wenn man zum Beispiel eine Kündigung ohne Einräumen des rechtlichen Gehörs ausspricht – was im öffentlichen Personalrecht zwingend ist.

**Sie bearbeiten auch arbeitsrechtliche Streitigkeiten. Wie gehen Sie in diesem Bereich mit Recht und Emotionen der Kundschaft um?**

Wichtig ist hier einerseits Verständnis zu zeigen und andererseits klar und sachlich zu bleiben. Der Beizug eines Anwalts oder einer Anwältin schafft einen Mehrwert. Denn damit kommt eine Streitigkeit auf eine objektive Ebene, was die Lösungsfindung erleichtert.

**Welche Ratschläge in Bezug auf Arbeitsrecht können Sie Unternehmen mit auf den Weg geben?**

Generell gilt: Wenn man anwaltliche Beratung erst dann in Anspruch nimmt, wenn schon die Vorladung zur Verhandlung ins Haus flattert, entstehen Abwehrkosten, die man sich mit einer frühzeitigen Intervention vielleicht hätte sparen können. Dabei geht es weniger um eine Vermittlung von arbeitsrechtlichem Grundwissen. Wir können aber dabei helfen, die arbeitsrechtlichen Risiken unter Einbezug von Rechtsprechung und Lehre sowie unseren Erfahrungen – sowohl in der Beratung

als auch in der gerichtlichen und aussergerichtlichen Streiterledigung – besser einzuschätzen.

**Die Redaktion von Arbeitsverträgen, Anstellungsreglementen, Sozialplänen, Gesamtarbeitsverträgen gehört ebenso zu Ihren Dienstleistungen. Können Sie näher darauf eingehen?**

Ein sauberes Vertragswerk verhindert unnötige Risiken. Wichtig ist, solche Projekte rechtzeitig in Angriff zu nehmen. Am Anfang steht die Frage: Wofür brauchen wir es und was wollen wir darin regeln? Manchmal ist weniger eben mehr. Wir stellen oft fest, dass Unternehmen alles Mögliche in den Arbeitsvertrag integrieren wollen und so keine einseitigen Anpassungen mehr vornehmen können. Auf diese Weise riskieren sie beispielsweise, Dritten Leistungen zuzusichern, für die sie auch im Falle eines Ausbleibens haften, wie bei Leistungen der Pensionskasse oder der Krankentaggeldversicherung.

**Welche Vorteile bringt dabei die langjährige Erfahrung im privaten wie auch öffentlichen Personalrecht, welche Ihr Unternehmen mitbringt?**

Langjährige Berufserfahrung trägt unter anderem zur Streitvermeidung bei: Die Kenntnis der Rechtsprechung generell, aber auch der Praxis der Gerichte, vor deren Schranken man steht, erleichtern die Einschätzung eines Prozessausgangs und können so eine vorprozessuale Lösung beschleunigen.

**Mit welchen Herausforderungen sehen sich Unternehmen in der Praxis am meisten konfrontiert?**

Eine Herausforderung ist sicher die steigende Regulierung, sei dies im Bereich des Datenschutzes, bei der Einhaltung arbeitsgesetzlicher Vorgaben, in Be willigungsfragen oder im kollektiven Arbeitsrecht, das heisst bei GAVs. Diese Regulierungsvorgaben bringen für kleinere und mittlere Unternehmen, im Vergleich zu Grossunternehmen, verhältnismässig höhere Kosten mit sich. Unsere langjährige Erfahrung in der Beratung von KMUs zeigt, dass es aber auch bei diesen möglich ist, mit guten Lösungen die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben sicherzustellen und gleichzeitig, die Kosten im Rahmen zu halten.

Genauso können arbeitsrechtliche Themen an Komplexität gewinnen. In der Praxis stellen wir eine steigende Zahl von rechtsschutzversicherten Mitarbeitenden fest. Dies hat zweierlei zur Folge: Zum einen verfügen die Arbeitnehmenden unter Umständen über einen Wissens- oder Beratungsvorsprung gegenüber dem Unternehmen. Zum anderen ist die Bereitschaft zu gerichtlichen Auseinandersetzungen grösser, da die Kosten einer Disputation von der Versicherung gedeckt sind.

Eine weitere Herausforderung ist die frühzeitige Erkennung von Konflikten am Arbeitsplatz und den arbeitsrechtlichen Risiken, die daraus entstehen: krankheitsbedingte Ausfälle, Vorwürfe von Mobbing oder missbräuchlicher Entlassung und Streit

um Arbeitszeugnisse. Hier kann man viele Probleme während des Arbeitsverhältnisses angehen, um eine arbeitsrechtliche Angriffsfläche zu vermeiden.

**Welche arbeitsrechtlichen Fehler kann man leicht umgehen?**

Wichtig ist ein konsequentes Personalmanagement. Das heisst, man sollte regelmässige Mitarbeitergespräche führen, ein vollständiges Personaldossier verwalten und die Mängel sowie Verwarnungen schriftlich festhalten. Auch konfliktscheu sollte man nicht sein. Dabei ist aber wichtig, dass man immer auf ein korrektes, respektvolles Vorgehen achtet. Viele Kündigungen werden nach unserer Erfahrung auch aus Frust oder Verletzttheit angefochten, was nicht sein muss.

**Aufgrund von Corona haben es viele Branchen nicht mehr so leicht. Wie hat sich die Pandemie arbeitsrechtlich ausgewirkt?**

Die allgemein erhöhte Sensibilität der Menschen in dieser Zeit, erschwerte Kommunikationswege, die neuen Themen wie Homeoffice-Pflicht, Impf- oder Testpflicht sowie eine generell schlechte Arbeitsmarktlage haben zu grösseren Risiken bei Kündigungen geführt. In der Regel schenken Arbeitgeber:innen ihrer Fürsorgepflicht aber noch mehr Beachtung, zogen bei Schwierigkeiten die persönliche Kommunikation der elektronischen vor und sprachen Leistungs- oder Verhaltensmängel noch genauer an. Gerade im Homeoffice ist dies besonders wichtig.

**Wie hat sich die Arbeit während der Coronapandemie bei burckhardt verändert?**

Wir haben vermehrt dezentral und mit Videokonferenzen gearbeitet. Das hat gut funktioniert. Auf Dauer ist es aber keine Lösung. Der persönliche, echte Kontakt steht bei jeder Beratung und auch bei der Zusammenarbeit im Team im Vordergrund.

**Nehmen Sie auch Positives aus der Krise mit?**

Natürlich. Wir haben alle gelernt, uns an ganz neue Gegebenheiten anzupassen und schätzen die kleinen Dinge wieder mehr. Zum Beispiel den Austausch bei einem Kaffee oder einen Apéro in einer Beiz.

**Welche Wünsche haben Sie für die Zukunft?**

Wir wünschen uns, dass unsere beiden Standorte in Basel und Zürich weiterhin wachsen und mit ihnen unsere tollen jungen Anwälte und Anwältinnen, damit sie dereinst das Ruder übernehmen können. Schliesslich erträumen wir uns, dass wir alle bald aus der Coronapandemie rauskommen und zum Normalbetrieb zurückkehren können.

Weiterführende Informationen unter [www.burckhardtlaw.com](http://www.burckhardtlaw.com)

Text Evgenia Kostoglacis

burckhardt

# Von Bitcoin zu CryptoKitties und was NFTs mit einer digitalen Ökonomie zu tun haben

Kürzlich versteigerte das renommierte Auktionshaus «Christie's» eine digitale Collage des US-amerikanischen Künstlers «Beeple» zu einem schwindelerregenden Preis von annähernd 70 Mio. US-Dollar. Und «Kings of Leon», eine US-amerikanische Rockband, generiert mit einer limitierten Auflage ihres neuen Albums über 2 Mio. US-Dollar. Abgesehen von den hohen Summen haben diese Werke gemeinsam, dass sie beide als auf der Blockchain basierende nicht-fungible Token («NFT») existieren.

Dr. Günther  
Dobrauz



Benjamin  
Bürgi



**W**as für Uneingeweihte zunächst wie ein abermaliger Hype um dubiose Crypto-Assets klingen mag, könnte in Wahrheit der nächste Schritt in der Entwicklung hin zu einer faireren und transparenteren «Content Ownership» im digitalen Zeitalter sein.

## Die Genesis digitaler Unikate

Es scheint eine Krux unseres Informationszeitalters zu sein, dass mit dem gleichen Mass, in dem Vielfalt, Verbreitung und Angebot an digitalen Inhalten wächst, auch der Verlust über deren Kontrolle zunimmt. Im Gegensatz zu Gütern der physischen Welt kann alles, was digital existiert, zumeist ohne viel Aufwand und Kosten vervielfältigt werden. Gleichzeitig wird Digitales beim Konsum nicht verbraucht. So kann etwa das süsse Katzenbild auf dem Handy beliebig oft angeschaut und auf Social Media geteilt werden, ohne dadurch an Qualität einzubüssen oder zerstört zu werden. Ein Schokoriegel dagegen kann in der Regel nur ein einziges Mal verzehrt werden.

In der Ökonomie spricht man diesbezüglich von «öffentlichen Gütern»: Sind digitale Inhalte erstmals im Internet veröffentlicht, können diese von allen kopiert und konsumiert werden, ohne dabei verbraucht zu werden. Eine triviale Erkenntnis, welche die Musik- und Filmindustrie in den Nuller- und Zehnerjahren mit grossem Widerwillen durchleben durfte (an Namen wie Napster, Piratebay oder Megaupload mögen sich vielleicht einige noch erinnern).

Virtuelle Währungen, die letztlich nichts anderes als digitale Daten darstellen, sehen sich mit einer ähnlichen Problematik konfrontiert: Wieso das Guthaben nicht einfach kopieren und mehrfach ausgeben? Diese sogenannte «Double-Spending»-Problematik wurde mit der Erfindung des Bitcoins und der Blockchain-Technologie Anfangs 2009 durch eine geniale Verknüpfung verschiedener Konzepte der Kryptografie und Dezentralisierung erstmals valide gelöst. Dabei überprüfen sich, vereinfacht gesagt, alle Teilnehmenden der Bitcoin-Blockchain gegenseitig und verhindern, dass eine einzelne Partei dasselbe Guthaben mehrmals ausgibt. Gleichzeitig ist damit auch jedes Guthaben eindeutig einem Teilnehmenden (bzw. technisch einer Adresse) zugewiesen. Die Daten der Bitcoin-Blockchain können somit nur im Konsens mit allen Teilnehmenden geändert werden, womit auch verhindert wird, dass Datenbestände beliebig dupliziert werden können.

« Seit der Erfindung des Bitcoins wurde die Blockchain-Technologie stetig weiterentwickelt.

Seit der Erfindung des Bitcoins wurde die Blockchain-Technologie stetig weiterentwickelt. Die neueren Generationen von Blockchain-Protokollen erlauben es, komplexe Logiken auszuführen, deren Zustände und

Resultate auf der Blockchain ausgegeben, festgehalten und verifiziert werden können (sogenannte «Smart Contracts»). Solche Smart Contracts können miteinander interagieren, wodurch Innovationen aufeinander aufbauen und umfangreiche Ökosysteme entstehen können. Durch Smart Contracts können Token, also Werteinheiten auf einer Blockchain, auch mit verschiedenen Eigenschaften und Rechten ausgestattet werden. Damit lassen sich zum Beispiel Unternehmensanteile, Nutzungsrechte oder Versicherungen in einem Token abbilden und auf der Blockchain übertragen. Solche Token können fungibel sein, was bedeutet, dass diese untereinander austauschbar sind, also sich ein Token nicht von einem anderen der gleichen Art unterscheidet (ähnlich wie ein Fünfliber mit einem anderen Fünfliber ausgetauscht werden kann, ohne dass dadurch Wert oder Funktion verloren gehen). Ein Token kann jedoch auch so ausgestaltet werden, dass lediglich eine einzige Version dieses Tokens mit ganz bestimmten Eigenschaften existiert, also ein digitales Unikat darstellt. Solche Token sind folglich auch nicht mit anderen austauschbar, sondern sind eben einzigartig und damit «nicht-fungible Token», oder kurz «NFT». Aber lösen NFT damit bereits das eingangs erwähnte Öffentliche-Gut-Problem von digitalen Gütern?

## Neuster Crypto-Hype oder nachhaltige Evolution?

NFT sind nicht per se etwas Neues. Neu allerdings ist das grosse Interesse an NFT, welches weit über die Blockchain-Szene hinausgeht. Längst interessieren sich nicht nur Blockchain-Geeks oder Digital Natives für NFT, für die der Kauf von rein digitalen Sammlerstücken oder Gimmicks ohnehin eine Selbstverständlichkeit ist. Auch Sammler und Kunstinteressierte sehen in NFT eine spannende neue Möglichkeit, Werke zu erwerben. Und nicht zuletzt ist wohl auch

ein nicht geringer Teil der grossen Nachfrage nach NFT auf finanzielle Motive zurückzuführen. NFT sind jedoch definitiv mehr als bloss ein neues Spekulationsobjekt für die jungen Wilden der Blockchain-Welt.

Grundsätzlich lässt sich fast alles als NFT repräsentieren: von Bildern über Musik, Videos, Texte, Sammelkarten, bis hin zu digitalen Objekten wie Häuser in virtuellen Welten – oder eben virtuelle Katzen, die im Blockchain-Spiel CryptoKitties gesammelt werden können. Darüber hinaus lassen sich zudem digitale Abbilder («digital Twins») physischer Objekte oder Dienstleistungen als NFT erstellen. NFT agieren dabei in den meisten Fällen als eine Art Zertifikate, welche Herkunft, Urheberschaft und digitale Eigentümerschaft belegen und die auf der Blockchain übertragen werden können. Der eigentliche Wert des NFT ergibt sich dabei aus der Einzigartigkeit und Belegbarkeit der Originalität des NFT selbst. Denn sofern das im NFT repräsentierte Werk nicht originär auf der Blockchain selbst existiert und damit gleichermaßen vor Duplikation geschützt ist, lässt sich dieses nach wie vor kopieren. Gleich wie etwa Edvard Munchs «Der Schrei» in beliebigen Varianten als Fotografie, Poster oder Kunstdruck existiert, kommt aber keine dieser Kopien annähernd an den Wert des Originals heran.

Da NFT in der Regel auf Smart Contracts basieren, können sie jedoch weit mehr als bloss glorifizierte Echtheitsbelege sein. So lässt sich ein NFT etwa so ausgestalten, dass der Urheber beim Weiterverkauf des von ihm geschaffenen Werkes automatisch prozentual am Verkaufspreis beteiligt wird. Künstler:innen können somit nachhaltig an der Wertentwicklung ihrer Werke partizipieren. Oder Tantiemen für Musik werden automatisch und direkt an die Künstler:innen ausbezahlt, immer wenn das Stück abgespielt wird. Sie erhalten

dadurch die Möglichkeit, ihre Kunst näher an ihren Konsumenten zu vertreiben, womit potenziell ein grösseres Stück des Kuchens bei ihnen landet. Denn für viele, die nicht so berühmt sind, dass ihre Songs auf einer Streaming-Plattform millionenfach abgerufen werden oder ein Werk bei einer Erstversteigerung (idealerweise zu Lebzeiten) gleich Millionen umsetzt, ist es kein Einzelfall, von ihrer Kunst längerfristig leben zu können. Die aktuelle Pandemie tut ihr Übriges, die grosse Masse an Künstler:innen um ihr täglich Brot zu bringen – Einnahmen aus dem Ticket- und Merchandiseverkauf bei Konzerten sind genau so wenig möglich, wie der Direktverkauf von Werken an Vernissagen. NFT bieten spannende Alternativen, Kunst neu zu erleben und mit Fans zu interagieren, womit sich Künstlern auch neue Monetarisierungsmöglichkeiten eröffnen. So hat etwa deadmau5, ein kanadischer Produzent und Musiker, Serien digitaler Sammelobjekte als NFT herausgegeben, die von den Fans ersteigert werden können.

Blickt man somit hinter die Fassade spekulationsgetriebener Preisentwicklungen im NFT-Markt, zeigt sich, dass NFT neue Ansätze eröffnen, wie Kunst verbreitet wird und wie Künstler:innen nachhaltig und selbstbestimmter am Erfolg ihrer Werke partizipieren können. Diese Entwicklung bietet Potenzial, die entsprechenden Märkte offener, transparenter und fairer zu machen.

## NFT als Wegbereiter hin zu einer «truly digital Economy»

Das Öffentliche-Gut-Problem ist mit NFT noch nicht vollständig gelöst. Zwar lassen sich nun Herkunft und Eigentümerschaft eines digitalen Objekts auf der Blockchain nachweisen, es fehlt jedoch in den meisten Fällen an der Verknüpfung zwischen diesem Nachweis und den Daten selbst, etwa einer Bilddatei. Nur die Authentizität der Daten sowie die Referenz auf der Blockchain lassen sich überprüfen und nachverfolgen. Jemand, der an der Authentizität kein Interesse hat, kann dagegen nicht daran gehindert werden, die Datei zu kopieren. Digitale Objekte sind aber erst dann wirklich nicht-fungibel und einzigartig, wenn auch die Kontrolle über die Daten selbst eindeutig alloziert wird. Denn erst wer über die tatsächliche und ausschliessliche Kontrolle verfügt, kann auch den Zugang zu den Daten regeln. Dies erfordert, dass NFT mit den durch sie repräsentierten digitalen Objekten verschmelzen müssen. Content Ownership würde dann nämlich heissen, dass der oder die Berechtigte auch tatsächlich kontrollieren kann, wer das Werk wie verwendet, dafür entschädigt wird und missbräuchliche Verwendung verhindern kann. Rechtliche Eigenschaften (etwa Datenschutz oder Copyright) könnten dabei gewissermassen in der DNA der digitalen Objekte verankert werden. Dadurch erhielten diese Objekte nebst einem rein ökonomischen Wert auch einen rechtlichen Gehalt.

Diese Vorstellung ist nicht so weit von der Realität entfernt. Kluge Köpfe tüfteln bereits an verschiedenen Konzepten und heute schon gibt es gewisse Dateiformate mit solchen Eigenschaften. NFT sind insofern ein konkreter Schritt, die Konzepte von Einzigartigkeit und Seltenheit tatsächlich und übergreifend in der digitalen Sphäre umzusetzen. Sollte das erfolgreich gelingen, steht uns vermutlich die nächste grosse Welle digitaler Innovation und Wertschöpfung und eine wirklich digitale Ökonomie bevor.

Text Dr. Günther Dobrauz & Benjamin Bürgi

Dr. Günther Dobrauz und Benjamin Bürgi sind als Partner bzw. Senior Associate bei PwC Zürich tätig und beschäftigen sich seit Jahren mit dem Thema Digital Assets.



Einzelbild aus der Collage «Everydays: The First 5000 Days» von Beeple. Urheber, Quelle: Beeple, via Christie's