

## Digitalisierung – Fluch oder Segen für die Anwaltschaft?



Matthias Fricker

Liebe Leserinnen und Leser

Die Digitalisierung ist ein Schlagwort, welchem man in den letzten Monaten und Jahren immer öfter begegnete. Verschiedene Branchen wurden durch die fortschreitende Digitalisierung bereits durchgeschüttelt. Denken Sie etwa an die Hotellerie mit Anbietern wie Airbnb oder an die Taxibranche mit Uber. Für fast alle Bereiche des täglichen Lebens gibt es heute eine App. Innovative Start-Ups setzen altbewährte Unternehmen unter Druck. Zuletzt wurde die Digitalisierung auch im Schulwesen immer mehr zum Thema (Stichwort «Digitale Revolution im Klassenzimmer»). Die Rechtsberatungsbranche jedoch wurde von den Folgen der Digitalisierung bisher einigermaßen «verschont». Ob dies längerfristig so bleiben wird, darf bezweifelt werden.

Es gibt bereits heute einige Hinweise darauf, dass die Anwaltsbranche ebenfalls von der Digitalisierung erfasst wird. Und damit meine ich nicht, dass die Anwaltskanzleien ihre internen Abläufe digitalisieren (elektronische Dossierführung usw.). Nein, vielmehr ist davon auszugehen, dass die Digitalisierung das gesamte Umfeld der Anwaltsbranche und somit auch die Art und Weise der Rechtsberatung einschneidend verändern wird. Unter dem Begriff «LegalTech» entsteht eine neue Branche, welche versucht, die traditionellen Anwaltsbüros zu konkurrenzieren. Ausgehend von den USA gibt es inzwischen auch in Europa diverse solche LegalTech-Unternehmen, welche ihre Dienstleistungen meist in einem eng begrenzten Rechtsgebiet anbieten, wie beispielsweise Geltendmachung von Entschädigungen für Flugverspätungen, Konventionalscheidungen oder Einsprache gegen Strafbefehle. Inzwischen gibt es auch auf dem Schweizer Markt erste Anbieter. Insbesondere bei standardisierbarer Rechtsberatung werden in Zukunft innova-

tive Unternehmen den Markt aufmischen. Eine Studie der Boston Consulting Group in Zusammenarbeit mit der Bucerius Law School geht davon aus, dass in Zukunft Computerprogramme 30 bis 50 Prozent der Arbeiten von Junioranwälten übernehmen können. Dazu gehören insbesondere Recherche, Erstellen von Standardverträgen oder das Auswerten von Vertragswerken.

Schliesslich stellt die Digitalisierung die Anwaltschaft auch im Bereich Marketing vor neue Herausforderungen. Immer häufiger geschieht die Anwaltssuche über Suchmaschinen wie Google. Dies führt dazu, dass auch bei Marketingmassnahmen neue Wege zu beschreiten sind.

Zusammenfassend steht für mich fest, dass die Digitalisierung die Anwaltschaft vor grosse Herausforderungen stellt. Gleichzeitig entstehen aber auch neue Möglichkeiten und Geschäftsfelder ausserhalb der bisherigen Kundenkreise, die es zu nutzen gilt. Wer aber meint, die Anwaltsbranche werde vor den Folgen der Digitalisierung verschont, steht vor einer ungewissen Zukunft. Damit wir unsere Dienstleistungen für Sie auch weiterhin erbringen können, beschäftigen wir uns bereits heute mit dem Anwaltsbüro von morgen.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Liebsten frohe Festtage und alles Gute für das neue Jahr!

Matthias Fricker  
Rechtsanwalt

### Inhalt

Digitalisierung – Fluch oder Segen für die Anwaltschaft?

Reduzierte Pflichtteile im Erbrecht?

Sind Überstunden bei Kaderangestellten zu entschädigen?

## Reduzierte Pflichtteile im Erbrecht?

Das Schweizer Erbrecht ist am 1. Januar 1912 in Kraft getreten. Es basiert stark auf dem herkömmlichen Familienbild und wurde bis heute nur in wenigen Punkten verändert. Gestützt auf eine parlamentarische Motion hat der Bundesrat nun eine umfassende Modernisierung angestossen.

Gesetzliche Erben sind der Ehegatte (oder der eingetragene gleichgeschlechtliche Partner) sowie die Nachkommen. Fehlen Nachkommen, so fällt das Erbe an die Eltern, ersatzweise an weitere Verwandte. Für Konkubinatspartner oder Stiefkinder ist kein gesetzlicher Erbanspruch vorgesehen. Drei Kategorien von gesetzlichen Erben kommt ein sogenannter Pflichtteilsanspruch zu, nämlich dem Ehegatten (und dem eingetragenen Partner), den Nachkommen und, bei Fehlen von Nachkommen, den Eltern. Beim Pflichtteil handelt es sich um einen reservierten Erbteil, der dem betreffenden Erben auch mit einer testamentarischen Anordnung nicht vorenthalten werden darf. Insbesondere Nachkommen sind stark geschützt. Ihr Pflichtteil beträgt drei Viertel des gesetzlichen Erbteiles. Fehlt also beispielsweise ein Ehegatte, so stehen den Kindern drei Viertel des gesamten Nachlasses als Pflichtteil zu. War der Erblasser verheiratet, so dass die Kinder mit diesem Ehegatten zu teilen haben, so verbleiben ihnen als Pflichtteil immerhin drei Achtel (drei Viertel des gesetz-



- gesetzlicher Erbteil Ehegatte
- Pflichtteil Kinder
- freie Quote

lichen Erbteiles von einem Zweitel nebst dem Ehegatten, dem die andere Hälfte zusteht, siehe Schema). Ehegatten und Eltern ihrerseits haben einen Pflichtteilsanspruch an der Hälfte ihres gesetzlichen Erbteiles.

Die Reduktion dieser Pflichtteilsansprüche bildete eines der Kernanliegen des bundesrätlichen Entwurfes, der in die Vernehmlassung geschickt wurde. Ein weiteres zentrales Anliegen ist das neu zu schaffende Institut des Unterhaltsvermächtnisses, das einerseits langjährige Lebenspartner, die sich um den Erblasser gekümmert haben, und andererseits Stiefkinder, die mit ihm zusammengelebt haben und von ihm unterstützt worden sind, berücksichtigt. Sie sollen die Möglichkeit erhalten, von den Erben Geld zur Bestreitung eines angemessenen Lebensunterhaltes zu fordern.

Dieses neue Institut hat zwar hehre Ziele, es würde aber meiner Meinung nach vor allem eines bewirken: Vermehrte Streitigkeiten in Patchworkfamilien. Innert der kurzen Frist von drei Monaten nach dem Tod müsste sich der überlebende Konkubinatspartner oder das Stiefkind mit einer Klage gegen die leibliche Familie des Erblassers wenden, um Unterhalt zu verlangen. Bei knappen finanziellen Verhältnissen geschähe dies womöglich auch unter einem gewissen Druck der Sozialhilfebehörden. Ich finde, eine sinnvolle finanzielle Absicherung der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners und deren bzw. dessen Kinder muss der Eigenverantwortung jedes Einzelnen überlassen werden. Wichtig ist, über die Konsequenzen des Todes, auch die finanziellen, zu sprechen und dann mit den vom Erbrecht gegebenen Mitteln zu handeln.

Im Vernehmlassungsverfahren, das diesen Frühling seinen Abschluss fand, haben die bundesrätlichen Vorschläge viel Lob, aber auch viel Kritik geerntet. In seiner Sitzung

vom 10. Mai 2017 hat der Bundesrat deshalb zwei grundsätzliche Entscheide gefällt: Zum einen soll an der vorgeschlagenen Verkleinerung der Pflichtteile von Nachkommen und an der Einführung des Unterhaltsvermächtnisses festgehalten werden. Diese Punkte kommen demnächst zur Beratung ins Parlament. Zum anderen soll die Verkleinerung der Pflichtteile von Ehegatten und Eltern zusammen mit verschiedenen weiteren, untergeordneten Revisionsanliegen (so u. a. Smartphone-Nottestament, Konsolidierung der Informationsrechte von Erben, gerichtliche Aufsicht über Willensvollstrecker, zeitliche Beschränkung des Ehegattenerbrechts während pendenter Scheidung) von der übrigen Vorlage getrennt und dann in einer zweiten Botschaft behandelt werden, die wohl erst 2019 vom Bundesrat verabschiedet wird.

Eine angestrebte Erneuerung des Erbrechts tritt frühestens 2019 in Kraft. Besteht bereits heute Handlungsbedarf? Das neue Recht wird nur auf Nachlässe von Personen Anwendung finden, die nach seiner Inkraftsetzung gestorben sind. Vorher errichtete Testamente und Erbverträge behalten uneingeschränkt ihre Gültigkeit. Möglich ist aber, die allfällige Reduktion von Pflichtteilsansprüchen bereits heute in die erbrechtliche Planung aufzunehmen und ihre Anwendung zu verlangen, wenn sie denn wirklich zum Gesetz wird. Weiter ist es bereits unter dem geltenden Recht möglich, mit einem Erbvertrag auf den eigenen Pflichtteil zu verzichten. Pflichtteilsgeschützte Erben können also gegenüber dem Erblasser verbindlich erklären, dass sie keinen (oder einen reduzierten) Anspruch auf ihren Pflichtteil erheben, und ihm so ermöglichen, frei über seinen Nachlass zu verfügen. Der Erbverzicht muss aber zwingend in einem Erbvertrag festgehalten werden.

Roger Seiler, Rechtsanwalt und Notar

# Sind Überstunden bei Kaderangestellten zu entschädigen?

Wird das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer, der eine leitende Stellung im Betrieb innehat, aufgelöst, bestehen sehr häufig Zweifel, ob die aufgelaufenen Überstunden zu entschädigen sind und falls ja in welchem Umfang. Weit verbreitet ist die Meinung, dass Überstunden von Mitarbeitern mit Führungsfunktionen im Lohn berücksichtigt und deshalb nicht separat zu entschädigen seien. Eine solche gesetzliche Regelung existiert aber nicht. Will man auf die Ausbezahlung von aufgelaufenen Überstunden verzichten, muss eine entsprechende vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden.

## 1. Überstunden – Überzeit

Überstunden liegen dann vor, wenn der Arbeitnehmer mehr als die vertraglich vereinbarte Anzahl Arbeitsstunden geleistet hat. Von Überzeit spricht man, wenn die gesetzlich festgehaltene Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (ArG) überschritten wird. Diese gesetzlich festgehaltene Höchstarbeitszeit liegt bei 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels. Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt die Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz 50 Stunden pro Woche.

Die Unterscheidung zwischen Überstunden und Überzeit ist in der Praxis jeweils nicht ganz einfach: Grundsätzlich gilt, dass die Entschädigung von Überstunden vertraglich wegbedungen werden kann, jedoch nicht die Entschädigung von Überzeit im Sinne des Arbeitsgesetzes.

## 2. Ausnahme Kaderangestellte

Nicht zwingend zu entschädigen ist Überzeit im Sinne des Arbeitsgesetzes bei Kaderangestellten mit Entscheidungsbefugnis: Für diese Kategorie der Arbeitnehmer sieht das Arbeitsgesetz keine gesetzliche Höchst-

arbeitszeit und damit auch keine Überzeitregelung vor. Dies hat jedoch nicht zur Folge, dass bei Kaderangestellten mit Entscheidungsbefugnis generell keine Entschädigung für Überstunden zu leisten ist.

## 3. Gesetzliche Regelung Überstundenentschädigung

Die Regelung zur Entschädigung von Überstunden findet sich in Art. 321c des Obligationenrechts (OR). Liegt keine vertragliche Vereinbarung vor, wonach auf Überstundenentschädigung verzichtet wird bzw. die Überstunden zu kompensieren sind, muss eine Entschädigung für die geleisteten Überstunden ausbezahlt werden. Werden die Überstunden nicht kompensiert, so hat der Arbeitgeber die Überstunden zum Normallohn zuzüglich eines Zuschlags von mindestens 25 % zu entschädigen. Diese gesetzliche Überstundenregelung im Obligationenrecht gilt für alle Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob es sich um einen einfachen Arbeiter oder einen Kaderangestellten handelt.

## 4. Abweichende vertragliche Vereinbarung

In den meisten Unternehmen enthalten die Arbeitsverträge von Kaderangestellten bzw. Mitarbeitern mit Führungsfunktionen Klauseln, wonach die Leistung von Überstunden erwartet werde, im Lohn berücksichtigt sei

und deshalb keine Überstundenentschädigung ausgerichtet werde. Solche Klauseln sind gültig, sofern sie schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurden. Enthält der Arbeitsvertrag des Kaderangestellten jedoch keine entsprechende Regelung, müssen die Überstunden in Anwendung der gesetzlichen Regelung von Art. 321c OR an den Arbeitnehmer ausbezahlt werden.

## 5. Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Regelung des Obligationenrechts betreffend Kompensation oder Vergütung geleisteter Überstunden auch für Mitarbeiter mit Führungsfunktionen gilt, sofern die Überstundenentschädigung nicht in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeschlossen wurde. Will sich ein Arbeitgeber vor hohen Forderungen seiner Kaderangestellten auf Überstundenentschädigung schützen, ist ihm zu empfehlen, im Arbeitsvertrag oder in einem Reglement, welches als Bestandteil des Arbeitsvertrags gilt, die Entschädigung von Überstunden zu regeln. Andernfalls gilt als Grundsatz, dass die Überstunden zum Normallohn zuzüglich eines Zuschlags von 25 % zu entschädigen sind.

Corinne Moser, Rechtsanwältin

### Art. 321c OR: Überstundenarbeit

<sup>1</sup> Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu so weit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

<sup>2</sup> Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

<sup>3</sup> Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.

## RECHTSANWÄLTE

## Was macht eigentlich eine Kinderanwältin/ein Kinderanwalt?

Der Gedanke, dass auch Kinder in einem sie betreffenden Gerichts- oder Verwaltungsverfahren unter gewissen Umständen eines eigenen Rechtsbeistandes – einer Anwältin oder eines Anwaltes – bedürfen, geht zurück auf die UN-Kinderrechtskonvention von 1989. Diese bestimmt, dass jedes Kind – unabhängig von seinem Alter und seiner Reife – das Recht hat, von den Behörden und Gerichten als Subjekte mit eigenen Bedürfnissen, Rechten und Interessen wahrgenommen zu werden. Das Kind besitzt einen gesetzlichen, zwingenden Anspruch darauf, dass es gehört und als vollwertiger Rechtsträger betrachtet und behandelt wird. In Nachachtung dieser wichtigen Grundsätze hat der schweizerische Gesetzgeber im Rahmen der Revision des Kindes- und Erwachsenenschutzgesetzes den Behörden und Gerichten mit Art. 314a bis ZGB die Möglichkeit

gegeben, einem Kind bei Bedarf in einem Gerichts- oder Verwaltungsverfahren eine Rechtsbeiständin oder einen Rechtsbeistand zur Seite zu stellen, welche/welcher für das Kind Anträge stellt und auch Rechtsmittel einlegen kann. Das Kind muss dabei nicht zwingend Partei des entsprechenden Verfahrens sein. Es genügt, wenn es – wie z. B. im Falle einer Ehescheidung seiner Eltern – von den zu fällenden Entscheidungen betroffen sein wird. Die so ernannte Kinderanwältin oder der Kinderanwalt sind ausschliesslich dem Wohl des Kindes verpflichtet. Sie oder er vertreten konsequent die Interessen des Kindes und agieren insbesondere unabhängig von den Eltern und den Gerichten.

Karin Koch Wick,  
Rechtsanwältin und Mediatorin SAV,  
Mitglied Kinderanwaltschaft Schweiz

- **Dr. Kurt Fricker**  
Rechtsanwalt
- **lic. iur. Roger Seiler**  
Rechtsanwalt und Notar
- **lic. iur. Matthias Fricker**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt SAV Strafrecht
- **MLaw Corinne Moser-Burkard**  
Rechtsanwältin
- **lic. iur. Karin Koch Wick**  
Rechtsanwältin

Sorenbühlweg 13  
5610 Wohlen  
Telefon 056 611 91 00  
Telefax 056 611 91 01  
wohlen@frickerseiler.ch

Kirchenfeldstrasse 8  
5630 Muri  
Telefon 056 664 37 37  
Telefax 056 664 55 66  
muri@frickerseiler.ch  
www.frickerseiler.ch

## Neue Grenzabstände für Pflanzen

Per 1. Januar 2018 tritt das totalrevidierte kantonale Einführungsgesetz zum Zivilgesetzbuch (EG ZGB) in Kraft. Im Rahmen dieser Totalrevision wurden auch die Abstandsvorschriften für Pflanzen überarbeitet. Nachfolgend finden Sie eine Gegenüberstellung der alten und neuen Vorschriften:

### Alt

Gehölz bis 1,80 Meter Höhe	0,60 Meter
Zwerg- und Zierbäume, Sträucher bis 3 Meter Höhe	1 Meter
Zierbäume 3–6 Meter Höhe	3 Meter
Obstbäume mit Ausnahme von Nuss- und Kastanienbäumen	3 Meter
Hochstämmige Bäume, die nicht zu den Obstbäumen gehören sowie Nuss- und Kastanienbäume	6 Meter

### Neu

Grünhecken bis 1,80 Meter Höhe	0,60 Meter
Pflanzen mit 1,80–3 Meter Höhe	1 Meter
Pflanzen mit 3–7 Meter Höhe	2 Meter
Pflanzen mit 7–12 Meter Höhe	Halbe Pflanzenhöhe
Nuss- und Kastanienbäume und andere Bäume über 12 Meter Höhe	6 Meter