

# NEWSLETTER NOVEMBER 2023

DIE KÜNDIGUNG IM ARBEITSRECHT  
AUS ARBEITGEBERSICHT

DIE ERSTE REVISION DER  
SCHWEIZERISCHEN ZIVILPROZESS-  
ORDNUNG



---

Arbeitsrecht

## **DIE KÜNDIGUNG IM ARBEITSRECHT AUS ARBEITGEBERSICHT**

Christian Leupi · Partner · Rechtsanwalt · MAS Business  
Information Technology

„Arbeit ist das halbe Leben“ - der Arbeitsvertrag gilt wohl zu den wichtigsten Verträgen des schweizerischen Rechtssystems. Es gibt kaum jemanden, der im Laufe seiner beruflichen Karriere nicht Arbeitsverhältnisse eingegangen ist und diese auch wieder beendet hat. Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses birgt ein nicht

zu unterschätzendes Konfliktpotential, insbesondere wenn das Arbeitsverhältnis einseitig durch Kündigung aufgelöst wird. Für Arbeitgeber lohnt es sich daher, sich im Zusammenhang mit Kündigungen insbesondere auch mit den formalen Aspekten einer Kündigung auseinanderzusetzen.

Im Hinblick auf eine bessere Lesefreundlichkeit wird im nachfolgenden die männliche Begriffsform verwendet. Die Ausführungen beziehen sich aber unabhängig vom Geschlecht auf alle Betroffenen.

## FORM DER KÜNDIGUNG

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann aus verschiedenen Gründen enden. In den meisten Fällen geschieht dies durch eine Kündigung. Mit einer solchen wird einseitig erklärt, dass das Arbeitsverhältnis auf einen bestimmten Zeitpunkt aufgelöst wird. Diese Erklärung ist grundsätzlich formfrei gültig. Eine Kündigung ist demnach rein formal auch rechtswirksam, wenn sie bloss mündlich ausgesprochen wurde oder beispielsweise per SMS, Whatsapp, über Social Media Messengerdienste oder Ähnliches erfolgt.

Vom Grundsatz der Formfreiheit gibt es allerdings eine Ausnahme: Formvorschriften für Kündigungen können vertraglich vereinbart werden. Ist dies der Fall, stellt deren Einhaltung ein Gültigkeitserfordernis dar. Unabhängig davon empfiehlt es sich schon aus beweistechnischen Gründen, die Kündigung der betroffenen Person schriftlich und – wie nachfolgend noch aufgezeigt wird – per Einschreiben zuzustellen.

## KÜNDIGUNGSFRISTEN

Bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sind die entsprechenden Kündigungsfristen einzuhalten. Das Obligationenrecht sieht eine gesetzliche Regelung vor, die je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses unterschiedliche Kündigungsfristen vorsieht:

- Kündigung in der Probezeit: 7 Tage
- Kündigung im ersten Dienstjahr: 1 Monat
- Kündigung im zweiten bis und mit neuntem Dienstjahr: 2 Monate
- Kündigung ab dem zehnten Dienstjahr: 3 Monate

In erster Linie sind bei einer Kündigung die vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen (resp. die Kündigungsfristen des Normal- oder Gesamtarbeitsvertrags) einzuhalten und nur so weit keine solchen Vereinbarungen getroffen wurden, gelten die oben erwähnten gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese Abweichung vom Gesetz durch schriftliche Vereinbarung ist in zweierlei Hinsicht eingeschränkt: Zum einen muss die Kündigungsfrist grundsätzlich mindestens einen Monat betragen. Zum



anderen gilt der Grundsatz der Kündigungsparität, sprich für beide Parteien müssen dieselben Kündigungsfristen gelten.

Damit die Kündigung zum vorgesehenen Termin wirksam ist, muss sie dem Arbeitnehmer vor Beginn der Kündigungsfrist zugehen. Bei mündlichen Kündigungen oder schriftlichen Kündigungen mit persönlicher Übergabe ist der Nachweis des Zugangs und damit der Beweis der Rechtzeitigkeit allerdings nicht immer einfach zu erbringen und erfordert gegebenenfalls den Einbezug von Zeugen oder die Quittierung des Empfangs. Bei Kündigungsschreiben, die durch die Post ohne Einschreiben versandt werden, ist der Zugang erfolgt, sobald das Kündigungsschreiben in den Macht- und Herrschaftsbereich des Empfängers (typischerweise Briefkasten) gelangt ist und vernünftigerweise erwartet werden kann, dass der Empfänger unter normalen Umständen die Möglichkeit zur Kenntnisnahme hat. Auch diese Variante ist allerdings beweisrechtlich heikel (wobei gemäss Rechtsprechung die Sendungsverfolgung bei A-Post Plus Sendungen zumindest ein Indiz für die Zustellung darstelle). Der sicherste Weg, den Zugang nachzuweisen, ist der Versand per Einschreiben. Kann das Einschreiben direkt zugestellt werden, gilt der Zugang als erfolgt. Trifft die Postbotin jedoch niemanden an, hinterlässt sie eine Abholungseinladung. In diesem Fall gilt die Kündigung als zugestellt, sobald sie am Postschalter zur Abholung bereit liegt und eine Abholung zumutbar ist (in der Regel am Tag nach dem erfolglosen Zustellversuch). Im Zweifelsfall ist es besser, die Kündigung rechtzeitig zuzustellen. Eine verspätete

Kündigung hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis erst zum nächstmöglichen Kündigungstermin endet.

### **EXKURS: AUFHEBUNGSVERTRAG**

Alternativ zur Kündigung kann auch ein sogenannter Aufhebungsvertrag geschlossen werden. Neben der einseitig ausgesprochenen Kündigung kann ein Arbeitsverhältnis auch jederzeit einvernehmlich durch eine entsprechende Vereinbarung zwischen den Parteien beendet werden. Da eine solche Vereinbarung zu einer Umgehung zwingender Arbeitnehmerschutzbestimmungen führen kann, wird sie in der Praxis allerdings an gewisse Anforderungen geknüpft und im Zweifel eher zu Lasten des Arbeitgebers ausgelegt. Dennoch kann in geeigneten Fällen eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung für beide Seiten sinnvoll und vorteilhaft sein. Eine sorgfältige Ausarbeitung unter Berücksichtigung der von der Gerichtspraxis entwickelten Anforderungen ist jedoch unerlässlich.

### **FRISTLOSE KÜNDIGUNG**

Nach dem Grundsatz „keine Regel ohne Ausnahme“ sieht das Gesetz unter engen Voraussetzungen die Möglichkeit vor, das Arbeitsverhältnis sofort, das heißt ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, zu beenden. Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf eines „wichtigen Grundes“. Als wichtiger Grund gilt laut Gesetz „jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf“. Diese Definition ist äußerst interpretationsbedürftig und daher für den Laien kaum greifbar. Umso bedeutender ist in diesem Zusammenhang die Gerichtspraxis.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist eine fristlose Kündigung nur bei besonders schweren Verfehlungen von Arbeitnehmenden gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das

Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Andererseits müssen die Verfehlungen im zu beurteilenden Fall auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben, dass eine weitere Zusammenarbeit objektiv und subjektiv unzumutbar erscheint. Erreichen die Verfehlungen diese Schwere nicht, ist eine fristlose Entlassung erst dann gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung oder Abmahnung wiederholt aufgetreten sind. Dem Arbeitnehmer muss aufgrund unmissverständlicher Rügen des Arbeitgebers klar geworden sein, dass die begangene Verfehlung schwer wiegt und eine Wiederholung nicht sanktionslos hingenommen wird.

Die Frage, ob ein wichtiger Grund im Sinne des Gesetzes vorliegt, ist jedoch nicht der einzige Stolperstein. Das Fehlverhalten kann durch stillschweigendes Dulden, durch Verzeihung oder Zeitablauf seine Eigenschaft als Kündigungsgrund verlieren. Die Kündigung muss innerhalb kurzer Zeit (in der Regel innerhalb von zwei bis drei Arbeitstagen) nach Kenntnis des Kündigungsgrunds ausgesprochen werden. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er innerhalb von kürzester Zeit beurteilen muss, ob ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt, der eine fristlose Entlassung rechtfertigt. In den meisten Fällen wird es sinnvoll sein, rechtlichen Rat einzuholen. Ungerechtfertigte fristlose Kündigungen bleiben meist nicht ohne Konsequenzen für den Arbeitgeber.

Bei einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung ist das Arbeitsverhältnis zwar beendet und der Arbeitnehmer muss sich nicht weiter zur Verfügung stellen. Der Arbeitgeber wird jedoch nicht von seiner Lohnzahlungspflicht befreit. Diese bleibt im Sinne eines Schadenersatzes bis zum Zeitpunkt bestehen, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der ordentlichen





Kündigungsfrist geendet hätte. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist den Lohn faktisch weiter zu bezahlen hat, von dem Arbeitnehmer hingegen keine Gegenleistung erwarten kann. Zusätzlich kann das Gericht den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen zu bezahlen. In der Regel sehen die Gerichte nur unter besonderen Umständen von einer Entschädigung ab, so beispielsweise, wenn den Arbeitnehmer ein erhebliches Mitverschulden an der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung trifft.

### **FREISTELLUNG**

Ist unklar, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt und ist der Arbeitgeber nicht bereit, das Risiko einer fristlosen Kündigung einzugehen, bietet sich als Alternative eine ordentliche Kündigung mit Freistellung an. Diese kann auch dann einschlägig sein, wenn der Arbeitnehmer aus anderen Gründen (Geschäftsgeheimnisse, Konkurrenzierung, Reputation etc.) mit sofortiger Wirkung von der Arbeitsleistung freigestellt werden soll. Dabei wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der massgeblichen Kündigungsfristen ordentlich gekündigt. Der Arbeitgeber verzichtet jedoch während der Kündigungsfrist freiwillig auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, kommt aber seiner Lohnzahlungspflicht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterhin nach.

In der Praxis werden zwei Arten der Freistellung unterschieden. Bei der absoluten Freistellung verzichtet der Arbeitgeber vollständig auf die Arbeitsleistung. Bei der relativen Freistellung wird vom Arbeitnehmer noch immer eine Arbeitsleistung in gewissem Umfang erwartet. So muss er sich entweder auf Abruf bereithalten oder ist zur Weiterarbeit in einem reduzierten Pensum verpflichtet. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, eine

schriftliche Freistellungsvereinbarung zu schliessen oder zumindest einseitig eine schriftliche Freistellungsanordnung zu treffen, in der die Freistellung und deren Ausgestaltung festgehalten werden.

Ein typischer Streitpunkt bei Freistellungen bildet die Kompensation von Ferien während der Freistellungsdauer. Der Anspruch auf Ferien dient der Erhaltung der Gesundheit, der Pflege sozialer Kontakte, der Erholung und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit. In der Freistellungsdauer soll der Arbeitnehmer zudem die Zeit finden, sich um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen. Der Arbeitgeber darf daher den Bezug von Ferien in der Freistellungsdauer einseitig bloss anordnen, wenn die Freistellungsdauer im konkreten Einzelfall so lang ist, dass neben der notwendigen Stellensuche genügend Zeit bleibt, um Ferien zu planen und schliesslich auch zu geniessen. Als Faustregel ist davon auszugehen, dass der Ferienbezug bloss für die Dauer von einem Drittel bis zur Hälfte der Freistellungsdauer angeordnet werden darf. Ferienansprüche, die nicht kompensiert werden können, sind am Ende des Beschäftigungsverhältnisses auszubezahlen. In ähnlicher Weise gilt dies auch für die Kompensation von Überstunden- und Überzeitguthaben.

Findet der Arbeitnehmer noch während der Freistellungsdauer eine neue Arbeitsstelle, gilt folgendes: Bei der absoluten Freistellung ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, dem ursprünglichen Arbeitgeber weiterhin zur Verfügung zu stehen. Er kann also – vorbehaltlich eines entgegenstehenden Konkurrenzverbots – die neue Arbeitsstelle bereits während der Freistellungsdauer antreten. Er ist jedoch verpflichtet, dies dem ursprünglichen Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dieser hat dann das Recht, den tatsächlichen Verdienst aus der neuen Beschäftigung von seinen Lohnzahlungen abzuziehen.

## FAZIT

Auch wenn wir alle auf die eine oder andere Weise – zum Teil regelmässig – mit Arbeitsverträgen in Berührung kommen, bleiben die Herausforderungen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ein nicht zu unterschätzendes Thema und bergen einige Stolpersteine. Dies gilt neben den hier behandelten, eher formalen Aspekten auch für weitere – hier aus Platzgründen nicht angesprochenen – Themen, wie z.B. der Kündigungsschutz oder das Konkurrenzverbot. Um diese Stolpersteine bestmöglich zu vermeiden, stehen Ihnen unsere erfahrenen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte für alle rechtlichen Herausforderungen im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen und deren Beendigung gerne zur Verfügung.

---

Prozesse

## DIE ERSTE REVISION DER SCHWEIZERISCHEN ZIVILPROZESSORDNUNG

Dr. Andreas Galli • Partner • Rechtsanwalt

Zum 14. Geburtstag der schweizerischen Zivilprozessordnung wird der Bundesgesetzgeber am 1. Januar 2025 die erste Teilrevision dieses immer noch jungen Gesetzes in Kraft setzen. Mit punktuellen Gesetzesänderungen soll vor allem der Zugang der Bürgerin zum Gericht und damit zur Rechtsdurchsetzung im Privatrecht erleichtert werden. Es ist löblich, dass der Gesetzgeber die mit Einführung der schweizerischen Zivilprozessordnung eingeführten, teils überhohen Hürden für den Rechtszugang verringern will. Leider muss jedoch bezweifelt werden, dass dieses Ziel mit der vorliegenden Revision erreicht werden kann.

## ANLASS ZUR ERSTEN REVISION DER BUNDESZIVILPROZESSORDNUNG

Das Ablösen der 26 kantonalen Zivilprozessordnungen durch die Bundeszivilprozessordnung am 1. Januar 2011 war zweifellos ein Meilenstein auf dem Weg zur einheitlichen Anwendung des Bundeszivilrechts in der Schweiz. Der Zivilprozess ist damit seither in der gesamten Schweiz einheitlich geregelt. Die Gerichtsorganisation sowie verschiedene Detailregelungen verblieben jedoch Sache der Kantone. Zudem interpretieren die kantonalen Gerichte die Bundesvorschrif-

ten über den Zivilprozess nicht selten im Sinne ihrer alten kantonalen Zivilprozessordnung. Es erstaunt daher wenig, dass alte örtliche zivilprozessuale Gebräuche fortbestehen. Im Rahmen seiner vielfältigen Rechtsprechung zur Anwendung der Bundes-ZPO hat das Bundesgericht einen wichtigen Beitrag zur einheitlichen Anwendung dieser prozessualen Regeln geleistet. Das Grundproblem des Bundeszivilprozesses lässt sich jedoch auch mit höchstrichterlicher Rechtsprechung nicht beheben. Seit dem 1. Januar 2011 sind die Hürden zum Rechtszugang gegenüber den meisten früheren kantonalen Regelungen in verschiedener Hinsicht massiv erhöht worden. Einen Zivilprozess zu führen, heisst heute viel Zeit und Geld investieren sowie erhebliche prozessuale Risiken einzugehen. Der Bundesgesetzgeber hat diese Defizite erkannt und versucht mit der nun vorliegenden ersten Revision, mit punktuellen Korrekturen die Hürden für den Zugang zum Recht herabzusetzen.

## ABBAU VON KOSTENSCHRANKEN

Heute wird von der klagenden Partei ein Kostenvorschuss bis zur Höhe der mutmasslichen Gerichtskosten erhoben. Wer einen Zivilprozess einleiten will, muss daher in aller Regel von Anfang an tief in die Tasche greifen und in Vorleistung gehen, was nicht wenige davon abhält, überhaupt zu prozessieren. Künftig kann ein Gericht von der klagenden Partei grundsätzlich nur noch maximal die Hälfte der mutmasslichen Kosten als Gerichtskostenvorschuss statt der gesamten Kosten verlangen (Art. 98 E-ZPO).

Da die Mehrheit der Kantone in der Vernehmlassung eine ablehnende Haltung gegen diese Änderung eingenommen hatte, ist in Art. 98 Abs. 2 E-ZPO ein Ausnahmekatalog vorgesehen. Danach darf bei Streitigkeiten der internationalen Handelsgerichtsbarkeit, bei direkten Klagen beim oberen Gericht, in Schlichtungsverfahren, in bestimmten summarischen Verfahren und in Rechtsmittelverfahren weiterhin ein Vorschuss bis zur Höhe der gesamten mutmasslichen Gerichtskosten verlangt werden. Die Gerichtskosten werden weiterhin mit den geleisteten Vorschüssen der kostenpflichtigen Partei verrechnet. Neu ist jedoch, dass ein von der nicht kostenpflichtigen Partei geleisteter Vorschuss zurückzubezahlen ist. Ein Fehlbetrag wird neu bei der kostenpflichtigen Partei nachgefordert (Art. 111 E-ZPO). Damit tragen nicht mehr die Parteien das Inkassorisiko der Gegenpartei, sondern der Staat. Schliesslich wird die unentgeltliche Rechtspflege neu

auch in Verfahren betreffend vorsorgliche Beweisführung gewährt (Art. 118 Abs. 2 E-ZPO).

Diese punktuellen Änderungen des Kostenrechts dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Zivilprozess für Rechtssuchende sehr kostenaufwändig bleiben wird. Der Zugang zum Gericht wird der breiten Mittelschicht weiterhin rein aus Kostengründen oft nicht zugänglich sein, da diese in der Regel keinen Anspruch auf unentgeltliche Rechtspflege hat und das Kostenrisiko oft zu hoch ist.

## **MÖGLICHKEIT VON VERHANDLUNGEN MITTELS ELEKTRONISCHER MITTEL**

Trotz Projekten wie Justitia 4.0 steckt die Digitalisierung der Justiz in der Schweiz noch in den Kinderschuhen. Wenigstens wird mit der ersten ZPO-Revision die Möglichkeit von Verhandlungen mittels elektronischer Mittel geschaffen. Danach steht es den Gerichten künftig grundsätzlich offen, mit dem Einverständnis der Parteien Verhandlungen mittels Videokonferenz und anderen elektronischen Mitteln zur Ton- und Bildübertragung durchzuführen (Art. 141a E-ZPO). Dies wird auch für die Einvernahme von Zeugen, Parteibefragungen, Beweisaussagen und die Erstattung von Gutachten gelten (Art. 170a, Art. 187 Abs. 1 und Art. 193 E-ZPO).

Vorausgesetzt wird neben dem Einverständnis der Parteien, dass eine solche Übertragung für alle Prozessbeteiligten zeitgleich erfolgt und dass Datenschutz und Datensicherheit gewährleistet sind. Bei Zeugeneinvernahmen, Parteibefragungen, Beweisaussagen und persönlichen Anhörungen werden hierfür Aufzeichnungen zu erstellen sein (Art. 141b Abs. 1 E-ZPO). Es bleibt zu hoffen, dass die vom Gesetzgeber aufgestellten Hürden für Verhandlungen mittels elektronischer Mittel nicht zu hoch sind. So ist namentlich nicht einsehbar, weshalb es die Zustimmung der Parteien braucht, welche hierdurch ein probates Mittel zur Beschleunigung des Prozesses mutwillig torpedieren können.

## **AUSBAU DES SCHLICHTUNGSVERFAHRENS**

Mit sehr hohen Vergleichsquoten ist das Schlichtungsverfahren eine der Erfolgsgeschichten des schweizerischen Zivilprozesses. Es erstaunt daher wenig, dass dieses Verfahren punktuell ausgebaut werden soll. So wird die Schlichtungsbehörde künftig den Parteien in vermögensrechtlichen Streitig-

keiten bis zu einem Streitwert von CHF 10'000.00 (bisher CHF 5'000.00) einen Urteilsvorschlag (neu: Entscheidvorschlag) unterbreiten können (Art. 210 Abs. 1 lit. c E-ZPO). Ausserdem wird bei gewissen Streitigkeiten vor einzigen kantonalen Instanzen, darunter Handelsgerichten, ein freiwilliges Schlichtungsverfahren eingeführt (Art. 198 lit. f und Art. 199 Abs. 3 E-ZPO). Damit wird es künftig möglich sein, auch in diesen Fällen mittels Schlichtungsgesuch Verjährungsfristen zu unterbrechen und eine Lösung bereits vor dieser Instanz zu erwirken.

## **KONKRETISIERUNG DER NOVENSCHRANKE**

Bereits kurz nach Einführung der Bundes-ZPO war klar, dass der die sogenannte Novenschanke regelnde Art. 229 ZPO missglückt war und sich die Frage stellte, bis wann eine Partei im Rahmen von Verfahren, in welchen das Gericht den Sachverhalt nicht von Amtes wegen abklärt, unbeschränkt neue Tatsachen und Beweismittel vorbringen konnte. Das Bundesgericht hat in seiner Rechtsprechung gewisse Unklarheiten beseitigt.

Der Bundesrat liess die Bestimmung zum Novenrecht in seinem Entwurf unangetastet. Das Parlament hat nun aber in Art. 229 E-ZPO eine Änderung eingeführt. Danach können, wenn weder ein zweiter Schriftenwechsel noch eine Instruktionsverhandlung stattgefunden hat, neue Tatsachen und Beweismittel in der Hauptverhandlung im ersten Parteivortrag unbeschränkt vorgebracht werden. In den anderen Fällen können einzig echte und unechte Noven – das heisst neue Tatsachen und Beweismittel, die nach dem Aktenschluss entstanden sind oder frühere Tatsachen oder Beweismittel, welche mit genügender Sorgfalt nicht vorher in den Prozess eingeführt werden konnten – bis zum ersten Parteivortrag vorgebracht werden.

## **ERLEICHTERTE VERFAHRENSKOORDINATION**

Das Bundesgericht hat im Verlauf seiner Rechtsprechung zur Bundes-ZPO Regeln entwickelt, um unklare Fragen im Rahmen der Verfahrenskoordination zu beseitigen. Die vorliegende Revision hat diese Regeln aufgenommen und kodifiziert. In Anlehnung an diese Rechtsprechung wird auch künftig eine Partei mehrere Ansprüche in derselben Klage häufen können, wenn für diese Ansprüche zwar eine unterschiedliche sachliche Zuständigkeit oder Verfahrensart vorgesehen ist, diese aber nur auf dem Streitwert beruht. Im Falle unterschiedlicher Verfahrensarten werden die Ansprüche zusammen im ordentlichen Verfahren

zu behandeln sein (Art. 90 Abs. 2 E-ZPO). Auch die Widerklage wird verfahrensüberschreitend im ordentlichen Verfahren zu beurteilen sein.

### **PRIVATGUTACHTEN ALS URKUNDE**

Bis anhin galten Privatgutachten als reine Parteibehauptung und nicht als Beweismittel. Künftig werden Privatgutachten wie Urkunden behandelt (Art. 177 E-ZPO) und sind damit ein Beweismittel. Inhaltlich werden sie allerdings der freien Beweiswürdigung unterliegen.

### **MÖGLICHKEIT EINER INTERNATIONALEN HANDELSGERICHTSBARKEIT**

Mit der revidierten ZPO werden die Kantone internationale Handelsgerichte bzw. spezialisierte Gerichte für internationale Handelsstreitigkeiten schaffen können. So werden die Kantone neu vorsehen können, dass Parteien, von denen mindestens eine ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthaltsort oder ihren Sitz im Ausland hat, bei Streitigkeiten mit einem Streitwert von mindestens CHF 100'000.00, welche die geschäftliche Tätigkeit betreffen, die Zuständigkeit des Handelsgerichts vereinbaren können (Art. 6 Abs. 4 lit. c E-ZPO).

### **ZULASSUNG VON ENGLISCH UND ANDEREN LANDESSPRACHEN ALS VERFAHRENSPRACHEN**

Überdies können die Kantone vorsehen, dass auf Antrag sämtlicher Parteien eine andere Landessprache oder – in den internationalen handelsrechtlichen Streitigkeiten – Englisch Verfahrenssprache ist (Art. 129 Abs. 2 E-ZPO). Wenn das Verfahren vor der Vorinstanz in englischer Sprache geführt wird,

werden Rechtsschriften auch vor dem Bundesgericht in Englisch abgefasst werden können (Art. 42 Abs. 1bis E-BGG). Englisch kann indes nur in den erwähnten internationalen handelsrechtlichen Streitigkeiten nach Art. 6 Abs. 4 lit. c E-ZPO als Verfahrenssprache vorgesehen werden (Art. 129 Abs. 2 lit. b E-ZPO).

### **MITWIRKUNGSVERWEIGERUNGSRECHT EINES UNTERNEHMENSINTERNEN RECHTSDIENSTES**

Neu kann ein unternehmensinterner Rechtsdienst seine Mitwirkung und die Herausgabe von Unterlagen verweigern (Art. 167a E-ZPO). Die Berufung auf das Mitwirkungsverweigerungsrecht setzt voraus, dass die betroffene Partei im schweizerischen Handelsregister oder in einem vergleichbaren ausländischen Register eingetragen ist, ihr Rechtsdienst von einer Person mit kantonalem Anwaltspatent bzw. vergleichbarer ausländischer Qualifikation geleitet wird, und dass die betreffende Tätigkeit bei einer Anwaltsperson als berufsspezifisch gelten würde. Dabei geht es im Kern um die Beseitigung prozessualer Nachteile schweizerischer Unternehmen gegenüber Unternehmen aus anderen Staaten, die ein solches Privileg kennen.

### **MUTLOSE REVISION IN DIE RICHTIGE RICHTUNG**

Mit der ersten Revision der Bundes-ZPO wird das Gesetz der Rechtsprechung des Bundesgerichts teils angeglichen. Zudem werden vereinzelt Hürden beseitigt und ein kleiner Schritt in Richtung bürgerfreundliche Rechtsdurchsetzung unternommen. Die zentralen Probleme auf dem Weg der Rechtsdurchsetzung wurden jedoch nicht angegangen. Wer zum Recht gelangen will, braucht nach wie vor erhebliche finanzielle Mittel und eine fachkundige Vertretung, damit seine Aussichten erfolgsversprechend sind.

Unser erfahrenes Team von Prozessanwälten und Prozessanwältinnen berät und begleitet Sie auf Ihrem Weg, Recht zu bekommen. Dabei können wir Sie auch bei alternativen Streitbeilegungsmethoden unterstützen.





Grossenbacher Rechtsanwälte ist eine partnergeführte Anwaltskanzlei in Luzern. Unsere Rechtsanwälte und Notare sind spezialisiert und seit vielen Jahren in ausgewählten Fachbereichen tätig. Wir beraten effizient, umfassend und mit konsequentem Fokus auf Ihre persönlichen und unternehmerischen Ziele. So entstehen massgeschneiderte Lösungen von höchster Qualität.

Dr. Andreas Galli · Partner · Rechtsanwalt  
Nils Grossenbacher · Partner · Rechtsanwalt · Notar  
Claudia Keller Lüthi · Partnerin · Rechtsanwältin · Notarin  
Christian Leupi · Partner · Rechtsanwalt · MAS Business Information Technology  
Michael Schumacher · Partner · Rechtsanwalt  
Charlène Züger · Rechtsanwältin  
Olivia Arnold · Rechtsanwältin

Eingetragen im Anwaltsregister