

INHALTSÜBERSICHT

Seite 1 | 1. Grundzüge des Unterhaltsrechts

Seite 5 | 3. Arbeitsrechtliche Fallstricke

Seite 3 | 2. Worauf ist bei Nebenkosten besonders zu achten?

Seite 7 | 4. In eigener Sache

## 1. Grundzüge des Unterhaltsrechts

### 1.1. Einleitung

Im Bereich des Unterhaltsrechts wird zwischen Unterhaltszahlungen an Ehegatten und Kinder unterschieden. Kinder haben dabei bis zum vollendeten 18. Altersjahr oder bis zur Beendigung einer angemessenen Ausbildung Anrecht auf elterlichen Unterhalt, wobei es beim Kinderunterhalt grundsätzlich keine Rolle spielt, ob die Eltern (noch) verheiratet sind oder nicht. Beim Ehegattenunterhalt gelten unterschiedliche Kriterien, je nachdem, ob dieser für die Zeit während der Trennung – d.h. bei noch bestehender Ehe – (ehelicher Unterhalt) oder für die Zeit nach der Scheidung (nachehelicher Unterhalt) festgesetzt wird.



Patricia Zumsteg

*«Im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Betreuungunterhalt gilt gemäss Bundesgericht das Schulstufenmodell: Der hauptbetreuende Elternteil muss demnach ab der obligatorischen Einschulung des jüngsten Kindes grundsätzlich zu 50 % eine Erwerbsarbeit ausüben, ab dessen Eintritt in die Sekundarstufe zu 80 % und ab seinem vollendeten 16. Lebensjahr zu 100 %.»*

## 1.2. Ehegattenunterhalt

### 1.2.1. Ehelicher Unterhalt

Gemäss neuerer bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist in jedem Fall die zweistufig-konkrete Methode bzw. zweistufige Methode mit Überschussverteilung anzuwenden (BGE 147 III 301, E. 4). Demnach werden die Einkommen und die Bedürfnisse (d.h. der gebührende Unterhalt) beider Ehegatten festgestellt; sodann werden die verfügbaren Mittel vor dem Hintergrund des ermittelten Bedarfs verteilt. Der geschuldete Unterhalt steht somit in Relation zu den verfügbaren Mitteln; er beläuft sich je nach den konkreten Verhältnissen auf das betriebs- oder familienrechtliche Existenzminimum, gegebenenfalls zuzüglich eines Überschussanteils. Ausgangspunkt der Unterhaltsbemessung ist der gebührende Unterhalt. Dieser bemisst sich anhand des zuletzt gemeinsam gelebten Standards, auf dessen Fortführung bei genügenden Mitteln beide Parteien Anspruch haben. Gleichzeitig richtet sich der Unterhaltsanspruch nicht auf eine über diesen Standard hinausgehende Lebenshaltung, der damit grundsätzlich dessen Obergrenze bildet (BGer 5A\_144/2023 vom 26. Mai 2023, E. 4.3.1 f.).

Die Höhe des ehelichen Unterhaltes hängt somit im Wesentlichen von drei Kriterien ab: An erster Stelle steht das Primat der Eigenversorgung, wonach der Unterhaltsgläubiger für seinen Unterhalt selbst aufzukommen hat (BGE 148 III 358 E. 5). Sodann besteht seitens des Unterhaltsgläubigers – unter Berücksichtigung der eigenen Leistungsfähigkeit – lediglich ein Anspruch auf Aufrechterhaltung des während der Ehe gelebten Standards, ein darüber hinausgehender Anspruch besteht nicht. Wenn während des Zusammenlebens eine Sparquote bestand, das Einkommen also höher war als die Ausgaben, ist diese im Rahmen der Unterhaltsberechnung nur insoweit unter den Ehegatten aufzuteilen, als damit trennungsbedingte Mehrkosten zu decken sind. Darüber hinaus ist die Sparquote nicht zu verteilen, sondern verbleibt bei demjenigen Ehegatten, der sie erzielt

(BGE 147 III 293 E. 4.4). Schliesslich ist die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unterhaltsschuldners massgebend, denn dieser muss in der Lage sein, den Unterhalt zu bezahlen.

Beim ehelichen Unterhalt stellt sich die Frage nach der Lebensprägung nicht, sondern er basiert auf dem Grundsatz der ehelichen Solidarität und es steht der Gleichbehandlungsgedanke im Vordergrund (BGer 5A\_850/2020 vom 4. Juli 2020, E. 3).

### 1.2.2. Nachehelicher Unterhalt

Die Unterschiede zwischen dem ehelichen und nachehelichen Unterhalt bestehen im Wesentlichen darin, dass Letzterer nicht nur den Verbrauchs-, sondern gegebenenfalls auch Vorsorgeunterhalt umfasst, dass andererseits aber mit der Scheidung die Eigenversorgung und damit die Pflicht zur Generierung eigenen Einkommens noch stärker in den Vordergrund rückt. Mit der Scheidung endet nämlich die gesetzliche eheliche Unterhaltspflicht; es bestehen einzig noch Nachwirkungen der Ehe aufgrund "nachehelicher Solidarität", soweit die Eigenversorgung nicht oder nicht vollständig besteht oder hergestellt werden kann (BGer 5A\_891/2018 vom 2. Februar 2021, E. 4.4).

### 1.3. Kinderunterhalt

Der (monetäre) Kinderunterhalt setzt sich aus dem Bar- und Betreuungsunterhalt zusammen. Der Barunterhalt dient der Deckung direkter Kinderkosten, namentlich Unterkunft, Nahrung, Kleidung, Krankenkassenprämien und Fremdbetreuungskosten, wobei die Liste nicht abschliessend ist. Mit dem Betreuungsunterhalt sind die indirekten Kinderkosten zu bezahlen, namentlich die Lebenshaltungskosten des betreuenden Elternteils, die dieser aufgrund der Kinderbetreuung nicht in der Lage ist, selbst zu decken.

Auch in der Unterhaltsberechnung, wo Unterhaltsansprüche von minderjährigen Kindern zu berücksichtigen sind, ist grundsätzlich die zweistufig-konkrete Methode bzw. zweistufige Methode mit Überschussverteilung anzuwenden. Das heisst, es ist zuerst der Notbedarf sämtlicher Familienmitglieder zu berechnen und mit dem zur Verfügung stehenden Einkommen zu vergleichen. Der so errechnete Überschuss ist dann nach Köpfen zu verteilen (BGE 149 III 441, E. 2.6 ff.).

Der bei der Unterhaltsberechnung zu berücksichtigende Notbedarf umfasst folgende Positionen:

ein pauschaler Grundbetrag für Nahrung, Kleidung und Wäsche einschliesslich deren Instandhaltung, Körper- und Gesundheitspflege, Unterhalt der Wohnungseinrichtung, Privatversicherungen, Kulturelles sowie Auslagen für Beleuchtung, Kochstrom und/oder Gas etc. (CHF 1'200.00 für eine alleinstehende Person, CHF 1'350.00 für eine alleinerziehende Person, CHF 400.00 für Kinder bis zu 10 Jahre, CHF 600.00 für Kinder ab 10 Jahren), die Wohnkosten, Krankenkassenprämien (nur Grundversicherung, bei Kindern in der Regel inkl. Zusatzversicherung), Schulkosten bzw. Berufsauslagen sowie besondere Gesundheitskosten. Soweit es die finanziellen Mittel zulassen, ist der zu berücksichtigende Bedarf zu erweitern. Hierzu gehören typischerweise folgende Auslagen: Steuern, eine Kommunikations- und Versicherungspauschale, unumgängliche Weiterbildungskosten, den finanziellen Verhältnissen entsprechende statt am betriebsrechtlichen Existenzminimum orientierte Wohnkosten, Kosten zur Ausübung des Besuchsrechts und allenfalls angemessene Schuldentilgung; bei gehobeneren Verhältnissen können namentlich auch über die obligatorische Grundversicherung hinausgehende Krankenkassenprämien und allenfalls private Vorsorgeaufwendungen von Selbständigerwerbenden im Bedarf berücksichtigt werden (BGE 147 III 265, E. 7.2).

Im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Betreuungsunterhalt gilt gemäss Bundesgericht das Schulstufenmodell: Der hauptbetreuende Elternteil muss demnach ab der obligatorischen Einschulung des jüngsten Kindes grundsätzlich zu 50 % eine Erwerbsarbeit ausüben, ab dessen Eintritt in die Sekundarstufe zu 80 % und ab seinem vollendeten 16. Lebensjahr zu 100 %. Davon kann im Einzelfall aus zureichenden Gründen abgewichen werden (BGE 144 III 481, E. 4.7.6).

Im Rahmen der Leistungsfähigkeit des Unterhaltsschuldners ist zunächst der Bar- und dann der Betreuungsunterhalt der Kinder zu decken. Erst wenn dann noch genügend finanzielle Mittel vorhanden sind, ist auch ein allfälliger (nach)ehelicher Unterhalt zu leisten.

## 2. Worauf ist bei Nebenkosten besonders zu achten?

### 2.1. Einleitung

Vielen Mietern ist der Unterschied zwischen Brutto- und Nettomietzins nicht oder zu wenig bewusst. In der Folge kümmern sie sich bis zum Erhalt der ersten Nebenkostenabrechnung nicht um das Thema Nebenkosten. Umso grösser ist dann die (böse) Überraschung, wenn bei einer Akontolösung am Ende einer Abrechnungsperiode seitens der Vermieterin (unter Umständen hohe) Nachzahlungen gefordert werden, weil die im Mietvertrag vereinbarten Akontozahlungen des Mieters nicht ausreichen, um die tatsächlich angefallenen Nebenkosten zu decken. (Private) Vermieterinnen unterschätzen ihrerseits nicht selten die Gefahr, welche eine unklare oder nicht vollständige Bezeichnung von Nebenkosten in sich birgt. Im nachfolgenden Beitrag wird deshalb versucht, das Wichtigste zum Thema Nebenkosten kurz zu umreissen.



Irene Biber

*«Der Vereinbarung von Nebenkosten wird nicht selten zu wenig Bedeutung beigemessen. Eine fehlerhafte oder unvollständige Nebenkostenregelung kann schwerwiegende finanzielle Folgen für die Vermieterin oder den Mieter zur Folge haben.»*

### 2.2. Was ist unter den Begriffen "Brutto-/Nettomietzins" und "Nebenkosten" zu verstehen?

Der Gesamtmietzins bzw. Bruttomietzins umfasst den Nettomietzins und die Nebenkosten. Nebenkosten sind Kosten, die mit dem Gebrauch der Mietsache zusammenhängen. In der Praxis wird statt von Nebenkosten auch häufig von Heiz- und Betriebskosten gesprochen. Zu den Nebenkosten

gehören etwa Heiz- und Warmwasserkosten, Kosten für die Hauswartung, Schneeräumung, Gartenpflege, Kehrichtgrundgebühren, Wasser und Abwasser, Allgemestrom (Treppenhaus, Waschküche, Keller etc.) und TV-Gebühren.

Im Gegensatz zu Wartungskosten dürfen Unterhaltskosten dem Mieter nicht als Nebenkosten in Rechnung gestellt werden. Diese sind gemäss Art. 256 OR im Nettomietzins enthalten. Nicht nebenkostenfähig sind deshalb Kosten für Reparaturen und Ersatzanschaffungen. Die Abgrenzung zwischen Wartung und Unterhalt kann sich mitunter schwierig gestalten. Gerade bei Serviceabonnements ist auf diese Abgrenzung zu achten, beinhalten Serviceabonnements doch nicht selten auch Unterhaltsarbeiten. Ist dies der Fall, so dürfen den Mietern nur jene Anteile des Serviceabonnements via Nebenkosten in Rechnung gestellt werden, die lediglich Kontroll- und Wartungsarbeiten umfassen.

Ebenfalls nicht unter die Nebenkosten fallen die Verbraucherkosten, die direkt beim Mieter anfallen. Dazu gehören etwa die Stromkosten für sämtliche in der Mietsache vorhandenen Geräte und Einrichtungen (Kühlschrank, Beleuchtung etc.).

### 2.3. Wann sind Nebenkosten zusätzlich zum Nettomietzins geschuldet?

Nebenkosten hat der Mieter nur dann zusätzlich zum Nettomietzins zu bezahlen, wenn diese – wie Art. 257a Abs. 2 OR festhält – "besonders vereinbart" worden sind. Dies bedeutet, dass die Nebenkosten mietvertraglich im Einzelnen ausgeschieden und konkret bezeichnet werden müssen. Es genügt insbesondere nicht, wenn im Mietvertrag betreffend die anfallenden Nebenkosten etwa auf die "Allgemeinen Vertragsbestimmungen zum Mietvertrag für Wohnräume" verwiesen wird. Wird dies getan, so hat der Mieter keine Nebenkosten, sondern lediglich den Nettomietzins zu bezahlen. Hingegen schadet es gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung nicht, wenn die Aufzählung der Nebenkostenpositionen mit dem Begriff "namentlich" oder "insbesondere" ergänzt wird. Die aufgelisteten Nebenkostenpositionen gelten dennoch als besonders vereinbart und sind vom Mieter zusätzlich zum Nettomietzins zu bezahlen. Allerdings bleibt ein solcher Zusatz ohne Rechtswirkung; es gelten nur die ausdrücklich erwähnten Positionen als vereinbart und zusätzlich zum Nettomietzins zu bezahlen.

## 2.4. Art der Abrechnung

Die Nebenkosten können akonto oder pauschal vereinbart werden (Art. 4 VMWG). Ferner sind auch Direktzahlungen des Mieters möglich, so etwa, wenn er ein Einfamilienhaus mietet.

Nur wenn Akontozahlungen vereinbart worden sind, sind diese periodisch abzurechnen. Gemäss Praxis des Bundesgerichts kann der Mieter in der Regel nicht darauf vertrauen, dass die Akontozahlungen ungefähr den tatsächlich anfallenden Nebenkosten entsprechen. Deshalb hat sich der Mieter vor Vertragsabschluss bei der Vermieterin danach zu erkundigen, ob es in der Vergangenheit zu Nachzahlungen des Mieters gekommen ist bzw. die Akontozahlungen in den vergangenen Jahren nicht ausreichend waren. Will der Mieter böse Überraschungen ausschliessen, so kann er versuchen, mit der Vermieterin ein Kostendach zu vereinbaren, wonach die tatsächlich anfallenden Nebenkosten die bezahlten Akontozahlungen nicht mehr als um einen bestimmten Betrag übersteigen dürfen. Ob der Mieter mit diesem Anliegen durchdringt, ist natürlich eine Frage des Angebots und der Nachfrage auf dem betreffenden Immobilienmarkt.

Keine Abrechnungspflicht besteht bei pauschal erhobenen Nebenkosten. Diese müssen jedoch den Durchschnittswerten dreier Jahre entsprechen (Art. 4 Abs. 2 VMWG).

## 2.5. Nebenkostenabrechnung

Die Nebenkostenabrechnung muss klar und verständlich sein. Der Mieter muss erkennen können, welche Nebenkostenpositionen ihm in welchem Umfang belastet werden. Es dürfen nur Nebenkostenpositionen aufgeführt und dem Mieter belastet werden, welche im Mietvertrag ausgeschieden worden sind. Selbst wenn also beispielsweise in der betreffenden Liegenschaft eine Hauswartung existiert, diese Kosten aber im Mietvertrag nicht ausgeschieden worden sind, muss der Mieter diese nicht zusätzlich zum Nettomietzins bezahlen.

Der Mieter darf Einblick in die Belege nehmen. Ist er mit der Abrechnung nicht einverstanden, so kann er den unbestrittenen Teil bezahlen und es der Vermieterin überlassen, den bestrittenen Teil der Nebenkostenabrechnung gerichtlich geltend zu machen. Der Vermieterin steht es frei, dem Mieter diesfalls eine Zahlungsfrist zur Bezahlung

des Ausstands mit Kündigungsandrohung gemäss Art. 257d Abs. 1 OR anzusetzen. Es ist dem Mieter zu empfehlen, spätestens dann den vollständigen Betrag der Nebenkostenabrechnung innert der angesetzten 30-tägigen Frist zu bezahlen. Die Zahlung ist mit dem ausdrücklichen Vorbehalt zu verbinden, wonach die Nebenkostenabrechnung nach wie vor und trotz Zahlung des Gesamtbetrags als bestritten gilt. In der Folge hat der Mieter die Schlichtungsbehörde anzurufen und den von ihm nicht anerkannten Nebenkostenbetrag zurückzufordern.

### 3. Arbeitsrechtliche Fallstricke

#### 3.1. Einleitung

Das Arbeitsrecht in der Schweiz stellt sowohl Arbeitgeberinnen als auch Arbeitnehmer immer wieder vor Herausforderungen. Dies liegt u.a. daran, dass die gesetzlichen Bestimmungen erst durch Kenntnis einer breiten, reichhaltigen und sich schnell ändernden Rechtsprechung korrekt angewendet werden können und diese Rechtsprechung kaum einmal Eingang in die Gesetzgebung findet.

Der Rechtsanwender im Arbeitsrecht muss die Rechtsprechung – insbesondere des Bundesgerichts – somit jederzeit aktuell und genau verfolgen.

Im Sinne einer Übersicht, welche keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, wird nachfolgend auf einige wichtige Urteile hingewiesen, mit denen das Bundesgericht diverse Klarstellungen vorgenommen hat.



Lars Müller

*«Der Rechtsanwender im Arbeitsrecht muss die Rechtsprechung – insbesondere des Bundesgerichts – jederzeit aktuell und genau verfolgen.»*

#### 3.2. Konkurrenzverbot

In BGE 145 III 365 hat das Bundesgericht sich zu einer Konkurrenzverbotsklausel geäußert und dabei in zweierlei Hinsicht Präzisierungen der bisherigen Rechtsprechung vorgenommen. So hat es einerseits festgehalten, dass ein Konkurrenzverbot, welches zur Gültigkeit bekanntlich schriftlich vereinbart werden muss, sowohl örtlich, zeitlich als auch gegenständlich begrenzt sein müsse. Fehle eine Begrenzung auch nur in einer Hinsicht und lasse sich diese Begrenzung nicht in Auslegung nach dem Vertrauensprinzip bestimmen, so

leide das Konkurrenzverbot gesamtheitlich an einem Formmangel und sei daher nichtig. Bislang hat das Bundesgericht an der Gültigkeit eines nicht klar begrenzten Konkurrenzverbotes nicht gezweifelt und dieses nach freiem richterlichem Ermessen auf das zulässige Mass eingeschränkt.

Andererseits hat das Bundesgericht im Interesse der Rechtssicherheit und mangels triftiger Gründe daran festgehalten, dass es für eine gegenständliche Begrenzung eines Konkurrenzverbotes ausreiche, wenn "jede konkurrenzierende Tätigkeit" untersagt, wird. Diese gegenständliche Beschränkung sei – so das Bundesgericht – genügend bestimmt bzw. anhand der allgemeinen Auslegungsmethoden hinreichend bestimmbar.

Bei der Ausarbeitung von Konkurrenzverboten ist diesen beiden Präzisierungen die nötige Aufmerksamkeit zu schenken. Ansonsten riskiert eine unaufmerksame Arbeitgeberin nichtige Konkurrenzverbotsklauseln in ihren Verträgen.

#### 3.3. Konventionalstrafe

Es ist daran zu erinnern, dass ein Gericht ein übermässiges Konkurrenzverbot auf das zulässige Mass reduzieren kann. Dies sowohl in örtlicher, zeitlicher als auch gegenständlicher Hinsicht. In seinem Urteil 4A\_109/2021 hat das Bundesgericht, eher beiläufig, klargestellt, dass eine richterliche Reduktion des Konkurrenzverbotes auch zu einer Reduktion der vertraglich vereinbarten Höhe der für die Verletzung des Konkurrenzverbotes geschuldeten Konventionalstrafe führe. Die vereinbarte Konventionalstrafe sei bei der ursprünglichen Festlegung aufgrund der örtlichen, zeitlichen und gegenständlichen Begrenzung des Konkurrenzverbotes festgelegt worden. Schränke ein Gericht das Konkurrenzverbot auch nur in einer Hinsicht ein, sei dies Anlass genug, die Höhe der geschuldeten Konventionalstrafe herabzusetzen.

Es wird empfohlen, auf ausufernde und weit gefasste Konkurrenzverbotsklauseln zu verzichten und stattdessen auf ein örtlich, zeitlich und gegenständlich zulässiges Mass einzuschränken. Ansonsten riskiert eine Arbeitgeberin nicht nur die richterliche Reduktion des Konkurrenzverbotes als solches, sondern ebenfalls die allenfalls massgebliche Reduktion der geschuldeten Konventionalstrafe.

### **3.4. Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit**

Ist ein Arbeitnehmer krank und nicht in der Lage, seiner Arbeitstätigkeit nachzugehen, so schützt ihn Art. 336c Abs. 1 lit. b OR während eines gewissen Zeitraums vor einer Kündigung. Nach bereits erfolgter Kündigung hat Art. 336c OR zur Folge, dass sich die Kündigungsfrist um die Dauer der Krankheit (vorbehältlich der gesetzlichen Maximaldauer) verlängert.

Das Bundesgericht hatte sich im Entscheid 1C\_595/2023 vom 26. März 2024 mit der Entlassung eines Arbeitnehmers auseinanderzusetzen, welcher vor der Kündigung nachweislich rein arbeitsplatzbezogen krank war, was die Arbeitgeberin letztlich nicht daran hinderte, die Kündigung auszusprechen. Das Bundesgericht hatte so erstmals die Gelegenheit, sich zum Verhältnis der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungssperrfrist zu äussern. Es hielt dazu fest, dass die Kündigungssperrfrist von Art. 336c OR trotz Krankheit des Arbeitnehmers dann nicht anwendbar sei, wenn sich die Gesundheitsbeeinträchtigung des Arbeitnehmers als so unbedeutend erweise, dass sie die Suche und den Antritt einer neuen Arbeitsstelle in keiner Weise verhindern könne. Mit dieser Begründung verweigerte das Bundesgericht die Anwendung der Kündigungssperrfrist bei rein arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit.

Obwohl Fälle von rein arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeiten in der Praxis eher rar sein dürfen, so ist für Arbeitgeberinnen wichtig zu wissen, dass sie in solchen Fällen die Arbeitsverhältnisse kündigen können, ohne die Nichtigkeit der Kündigung oder die Verlängerung der Kündigungsfrist befürchten zu müssen.

Unabhängig der Nichtanwendbarkeit der Kündigungssperrfrist bei rein arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit ist daran zu erinnern, dass die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin bis zum Ende der Kündigungsfrist bestehen bleibt. Dies im Rahmen der gesetzlichen Regelung (vorbehältlich einer Krankentaggeldversicherungslösung).

#### 4. In eigener Sache

##### BILANZ Ranking – Top Anwaltskanzleien 2024

Lutz Partner Rechtsanwälte AG ist zweimal die Nr. 1!

Lutz Partner Rechtsanwälte AG gehört erneut zu den TOP ANWALTSKANZLEIEN. Bereits zum siebten Mal in Folge wird unsere Kanzlei vom Wirtschaftsmagazin BILANZ und vom PME Magazine "TOP ANWALTSKANZLEI" und mit der Bestbewertung von 5 Sternen ausgezeichnet, was uns mit Freude und Stolz erfüllt. Wie bisher erfolgten die Auszeichnungen im Mietrecht und im Bereich Compliance. Diesmal erreichten wir in beiden Fachbereichen schweizweit den absoluten Spitzenplatz der Nr. 1!

Die Auszeichnung stützt sich auf über 29'000 relevante Empfehlungen von Anwälten, Unternehmensjuristen und Klienten. Die Erhebung der Stichprobe erfolgte schwerpunktmässig über den Schweizerischen Anwaltsverband (SAV), Unternehmenswebseiten, Veröffentlichungen und Recherchen in Job-Netzwerken wie Xing und LinkedIn. Insgesamt wurden 239 Anwaltskanzleien ausgezeichnet.

##### Neue Mitarbeiterin

Wir freuen uns ausserordentlich, dass RAin Patricia Zumsteg seit April 2024 als Rechtsanwältin in unserem Team tätig ist. Patricia Zumsteg schloss ihr Studium an der Universität Zürich im Jahr 2013 (MLaw UZH) ab und erlangte ihr Anwaltspatent im Jahr 2017. Sie arbeitete als leitende Gerichtsschreiberin, nebenamtliche Ersatzrichterin und Rechtsanwältin. Zuletzt war Patricia Zumsteg in einer mittelgrossen Kanzlei in Zürich tätig. Patricia Zumsteg verfügt über eine breit abgestützte Erfahrung in den Rechtsgebieten Allgemeines Vertragsrecht, Familienrecht, Kindes- und Erwachsenenschutzrecht, Erbrecht, Arbeitsrecht, Miet- und Pachtrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Zivil- und Strafprozessrecht und Strafrecht, und ist für unsere Mandantschaft in Deutsch und Englisch beratend und prozessierend tätig. Wir freuen uns sehr über diese Verstärkung!

#### LinkedIn



##### Lutz Partner Rechtsanwälte AG

Tödistrasse 53

Postfach 1905

8027 Zürich

T +41 44 368 50 50

#### 5. Team



Dr. Peter Lutz, LL.M.



Dr. Irene Biber



Lars Müller, MLaw



Patricia Zumsteg, MLaw