



Newsletter Juni 2018

INHALT

Der zugeparkte Parkplatz / Die rechtliche Lösung eines alltäglichen Problems	1
Abgeltung von Ferientagen	2
Datenschutz	3

SACHENRECHT

Der zugeparkte Parkplatz / Die rechtliche Lösung eines alltäglichen Problems

Dominik Zbinden, MLaw, Rechtsanwalt

Anna Pulfer, MLaw

Eigentümer und Mieter von Parkplätzen finden ihren Parkplatz oftmals von Dritten benutzt oder blockiert vor. Bei den Handlungsmöglichkeiten gegen Falschparker besteht oft Ratlosigkeit. Nachfolgend sollen kurz die Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie sich Privatpersonen in solchen Fällen zur Wehr setzen können.

Bei einer sofortigen Reaktion steht dem Eigentümer/Mieter ein **Selbsthilferecht** zu (Art. 926 Abs. 2 ZGB). In dessen Rahmen können die Nutzungsberechtigten das Fahrzeug abschleppen bzw. abschleppen lassen. Vorausgesetzt ist hierbei die erwähnte sofortige Reaktion, wobei keine allgemeinverbindliche Frist existiert. Es sollte grundsätzlich reichen, wenn man das Fahrzeug am gleichen oder darauffolgenden Tag abschleppen lässt. Unter Umständen ist es aber geboten,

dass vorgängig mit dem Falschparker Kontakt aufgenommen wird. Dies zumindest dann, wenn dessen Identität bekannt ist. Allerdings reicht hierzu die Möglichkeit einer Abfrage des Fahrzeughalters mithilfe des Nummernschilds nicht aus, da es sich beim Halter des Fahrzeugs und beim Falschparker nicht gezwungenermassen um die gleiche Person handelt.

Steht das Fahrzeug dagegen schon länger auf dem Parkplatz, kann es grundsätzlich nicht mehr abgeschleppt werden. Dem Eigentümer/Mieter stehen dann die Klagen aus Besitzentziehung oder Besitzesstörung offen (Art. 927 Abs. 1 und Art. 928 Abs. 2 ZGB). Ist man Eigentümer und nicht nur Mieter des Parkplatzes, kann auch Mittels Vindikation/Eigentumsfreiheitsklage vorgegangen werden (Art. 641 Abs. 2 ZGB).

Die Kosten des Abschleppens und die Kosten eines effektiv angemieteten Ersatzparkplatzes kann der Besitzer als Schadenersatz gegen den Falschparker geltend machen (Art. 927 Abs. 2 und Art. 928 Abs. 2 ZGB). Auch beim Beschreiten des Klagewegs schuldet der Parkplatzbesetzer dem Eigentümer bzw. Mieter Ersatz für allfälligen Schaden.

Falschparken lässt sich mit Selbsthilfe und den Klagen aus Eigentum und Besitz leider nicht immer adäquat beseitigen und auch nicht verhindern. Die Selbsthilfe kommt oft zu spät und der Parkplatz ist bei Klageeinleitung meist schon längst wieder frei. Das gerichtliche Verbot bietet deshalb ein vorbeugendes Instrument gegen unzulässige Eingriffe (Art. 258 Abs. 1 ZPO). Entsprechende gerichtliche Verbote lassen sich in einem dafür vorgesehenen zivilrechtlichen Verfahren erlangen. Sie dienen der zwangsweisen Durchsetzung zivilrechtlicher Ansprüche und ermöglichen im Widerhandlungsfall die Ausfällung einer Busse. Die Busse von bis

zu maximal CHF 2'000.00 stellt – sofern der erforderliche Strafantrag vorliegt – die einzig zulässige Rechtsfolge dar. Private Parkbussen stellen dagegen nur ein Angebot an den Parksünder dar, den Aussteller für seine Umtriebe zu entschädigen. Im Gegenzug verzichtet der Aussteller seinerseits auf eine Anzeige bei den Strafbehörden wegen Verletzung des gerichtlichen Verbots.

Die Wahl der geeigneten Massnahme beim zugewinkelten Parkplatz verlangt eine genaue Prüfung der Ausgangslage. Wir stehen Ihnen mit unserer langjährigen Erfahrung gerne zur Verfügung.

www.haeusermann.ch

ARBEITSRECHT

Abgeltung von Ferientagen

Dominik Zbinden, MLaw, Rechtsanwalt

In seinem aktuellen Urteil [4A 561/2017](#) vom 19. März 2018 stellt das Bundesgericht seine Rechtsprechung zur finanziellen Abgeltung von Ferientagen während einem laufenden Arbeitsverhältnis konzise dar. Trotz langjähriger gleichlautender Gerichtspraxis führt die Abgeltung von Ferientagen immer wieder zu Schwierigkeiten und für Arbeitgeber/Innen im Ergebnis zu Doppelzahlungen. Grund genug, die Grundlagen und Voraussetzungen der Abgeltung von Ferientagen vor dem Hintergrund des erwähnten Urteils in Erinnerung zu rufen.

Im Grundsatz gilt, dass jeder Arbeitnehmer jährlich einen Mindestferienanspruch von vier Wochen hat. Die Arbeitgeberin hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten. Von dieser gesetzlichen Regelung darf nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Der während den Ferien auszurichtende Lohn darf grundsätzlich nicht durch einen Zuschlag im Grundlohn abgegolten werden. Viel mehr ist er im Zeitpunkt auszurichten, in dem die Ferien tatsächlich bezogen werden. Eine zulässige Ausnahme von dieser Regel besteht gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung dann,

wenn eine sehr unregelmässige Arbeitstätigkeit vorliegt. In diesem Fall darf ausnahmsweise ein Zuschlag im Grundlohn enthalten sein, mit welchem der „Ferienlohn“ abgegolten wird. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass der Zuschlag zwar den Lohn abdeckt, welcher während der Feriendauer geschuldet wäre, nicht aber den Anspruch auf die Ferien selbst. Somit besteht der Anspruch auf einen tatsächlichen Bezug der Ferien weiterhin.

Die (kumulativen) Voraussetzungen für eine zulässige und gültige Abgeltung von Ferientagen durch einen Zuschlag beim Grundlohn, sind die Folgenden:

- Die objektive Notwendigkeit einer entsprechenden Abgeltung aufgrund einer **unregelmässigen Arbeitstätigkeit**.
- Der Anteil am Gesamtlohn, der auf die Abgeltung der Ferientage entfällt, muss ausdrücklich und prozent- oder zahlenmässig **im Arbeitsvertrag** festgehalten werden.
- Der Anteil am Gesamtlohn, der auf die Abgeltung der Ferientage entfällt, muss ausdrücklich und prozent- oder zahlenmässig **in jeder Lohnabrechnung** festgehalten werden.

Der simple Hinweis im Arbeitsvertrag und den Lohnabrechnungen, dass der Ferienlohn im Gesamtlohn inbegriffen ist, reicht somit nicht aus. Der Anteil muss entsprechend den vorangehenden Ausführungen in beiden Dokumenten ausdrücklich ausgewiesen werden.

Wird der Arbeitsvertrag nur mündlich geschlossen, darf zwar auch die Abgeltung der Ferientage in derselben Form vereinbart werden. In den periodischen Lohnabrechnungen muss der entsprechende Anteil gleichwohl jeweils ausdrücklich aufgeführt werden.

Werden die vorangehend dargestellten Voraussetzungen nicht eingehalten, schuldet die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer weiterhin den auf die Ferien entfallenden Lohn und damit trotz Zuschlag im Grundlohn eine erneute Zahlung.

Bei Bedarf beraten und vertreten wir Sie in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und stehen Ihnen mit unserer langjährigen Erfahrung gerne zur Verfügung.

www.haeusermann.ch

DATENSCHUTZ

Am 25. Mai 2018 ist die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten.

Als Anwaltskanzlei und Notariatsbüro hat der korrekte und sorgfältige Umgang mit Personendaten für uns einen übergeordneten Stellenwert und hohe Priorität. Wir respektieren die Anforderungen der geltenden Datenschutzgesetzgebung, sowohl des Schweizerischen Datenschutzgesetzes (DSG), als auch der Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Sie finden hierzu unsere Datenschutzerklärung auf unserer [Homepage](#).

Inbesondere zum vorliegenden Newsletter:

Sie erhalten von uns eine zusätzliche Dienstleistung in Form des regelmässigen Newsletters zu aktuellen Themen aus verschiedenen Rechtsgebieten. Der Erhalt bzw. das Abrufen des Newsletter ist nicht mit kostenpflichtigen Dienstleistungen verbunden. Häusermann + Partner legt ausserdem keine eigenen individuellen Verhaltensprofile über die Empfänger des Newsletters an.

Sollten Sie den Newsletter von Häusermann + Partner und damit die aktuellen und praktischen Beiträge aus Rechtsprechung und Lehre nicht mehr erhalten wollen, können Sie sich mit nur einem Klick auf den Hinweis am unteren Rand der Newsletter-E-Mails hiervon abmelden. Andernfalls gehen wir davon aus, dass Sie dem Versand an Sie weiterhin zustimmen.

Wenn Sie Fragen hinsichtlich der Speicherung und Bearbeitung Ihrer Personendaten haben, können Sie uns gerne unter datenschutz@haeusermann.ch kontaktieren oder sich telefonisch an uns (031 326 51 51) wenden.