

INHALTSÜBERSICHT

Seite 1 | 1. Sanierungs- und Abbruchkündigungen

Seite 5 | 3. Ablauf einer Zwangsvollstreckung nach SchKG

Seite 9 | 5. In eigener Sache

Seite 3 | 2. Überstunden vs. Überzeit

Seite 8 | 4. Formelle Neuerungen im Mietrecht

1. Sanierungs- und Abbruchkündigungen

1.1. Einleitung

Geplante Sanierungen von Mietliegenschaften führen in der Praxis häufig zu Leerkündigungen. Solche sogenannten Sanierungskündigungen sind rechtlich zulässig, allerdings nur unter strengen Voraussetzungen. Die folgende Zusammenfassung zeigt auf, worauf Vermieterinnen achten müssen und wann ein Mieter eine Sanierungskündigung erfolgreich anfechten kann.

Geplante Abbrüche von Liegenschaften führen zwangsläufig zu Leerkündigungen der betroffenen Liegenschaft. Auch die sogenannte Abbruchkündigung erfordert die Erfüllung gewisser, wenn auch im Vergleich zu der Sanierungskündigung weniger strengen Voraussetzungen.



Irene Biber

«Sanierungs- und Abbruchkündigungen sind im Mietrecht zulässig, sofern gewisse Voraussetzungen erfüllt sind. Sind diese nicht erfüllt, so kann eine dennoch ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich erklärt werden, was wiederum eine dreijährige Kündigungs-sperrfrist auszulösen vermag.»

1.2. Die Sanierungskündigung

In einem Entscheid aus dem Jahr 2008 (BGE 135 III 112) hat sich das Bundesgericht zum ersten Mal grundlegend mit der Zulässigkeit einer Sanierungskündigung auseinandergesetzt. Es hat entschieden, dass eine Kündigung im Hinblick auf Sanierungs- oder auch Umbauarbeiten, die eine Weiterbenutzung der Mietsache ausschliessen oder auch nur erheblich einschränken, nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstösst bzw. gültig ist.

Erschweren oder verzögern der Verbleib der Mieter in der Mietsache die Bauarbeiten hingegen lediglich in einem unerheblichen Mass, besteht kein schützenswerter Grund für eine Kündigung. Eine trotzdem ausgesprochene Kündigung erwiese sich im Falle einer Anfechtung als missbräuchlich und damit als ungültig. Ist beispielsweise lediglich der Ersatz der Küchen in einer Mietliegenschaft geplant, so berechtigen diese Bauarbeiten nicht zu einer Kündigung.

Damit die Mieter den Umfang der geplanten Arbeiten abschätzen und damit die Gültigkeit der ausgesprochenen Kündigungen beurteilen können, muss das Bauvorhaben im Zeitpunkt des Aussprechens der Kündigungen genügend ausgereift und ausgearbeitet sein. Nur damit kann gewährleistet werden, dass der Mieter innert der ihm zustehenden 30-tägigen Kündigungsanfechtungsfrist beurteilen kann, ob die Bauarbeiten tatsächlich eine Räumung der Mietsache erfordern. Weist das Bauprojekt im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht die erforderliche Ausgereiftheit auf, so erweist sich diese gemäss Bundesgericht als missbräuchlich bzw. als ungültig. Zu bedenken ist diesfalls, dass eine als ungültig erklärte Kündigung eine dreijährige Kündigungssperrfrist gemäss Art. 271 Abs. 1 lit. e OR auslöst.

Nicht erforderlich ist hingegen, dass die Vermieterin im Zeitpunkt der Kündigung bereits über die für

die geplanten Bauarbeiten notwendige Baubewilligung verfügt oder auch nur, dass das Baugesuch bereits eingereicht worden wäre. Allerdings sollte die Vermieterin über detaillierte und dokumentierte Informationen verfügen, welche Arbeiten im Einzelnen geplant sind und in welchem Zeitrahmen sie ausgeführt werden (Bau- und Terminpläne). Überdies sollte der Kostenrahmen bekannt sein (Kostenvoranschlag).

Dagegen steht es im freien Ermessen der Vermieterin, ob und in welchem Umfang sie sanieren will. So ist beispielsweise nicht erforderlich, dass die zu sanierenden Bauteile ein gewisses Alter aufweisen müssen. Einem entsprechenden Einwand der betroffenen Mieter gegen das geplante Bauvorhaben wäre kein Erfolg beschieden.

Gibt jedoch einer der von einer Sanierungskündigung betroffenen Mieter der Vermieterin bereits vor Aussprechen der Kündigung die unbedingte und konkrete Garantie ab, dass er während der Dauer der Bauarbeiten die Mietsache verlassen wird und beispielsweise in eine Ferienwohnung umzieht, so könnte sich die trotzdem ausgesprochene Sanierungskündigung als missbräuchlich erweisen.

1.3. Die Abbruchkündigung

Zu den Voraussetzungen einer Abbruchkündigung hat sich das Bundesgericht ausführlich in seinem Entscheid 4A_576/2024 vom 29. April 2025 geäussert. Im Vergleich zur Sanierungs- oder Umbaukündigung müssen bei einer Abbruchkündigung weniger strenge Anforderungen erfüllt sein. Denn hier steht im Gegensatz zu einer Sanierungskündigung von vornherein fest, dass die betroffenen Mieter ausziehen müssen. Deshalb muss die Vermieterin nicht beweisen, dass im Kündigungszeitpunkt ein genügend ausgereiftes und ausgearbeitetes Bauprojekt vorgelegen hat. Eine plausible Absicht bzw. eine realisierbare Skizze über die Weiterverwendung des Grundstücks genügt grundsätzlich, ohne dass bereits ein ausgereiftes Projekt vorliegen müsste. Genauere Angaben zum geplanten Abbruch bzw. Neubau helfen jedoch auch hier, die Begründetheit der Kündigung darzutun, so etwa Dokumentieren der Abbruchmodalitäten sowie des Stands und Zeitplans des Projekts.

Steht bereits im Kündigungszeitpunkt fest, dass der geplante Abbruch der Liegenschaft objektiv unmöglich erscheint und eine Abbruchbewilligung nicht erteilt werden wird (z.B. aus Gründen des

Denkmalschutzes), erweist sich eine solche Kündigung als missbräuchlich. Gleich verhält es sich, wenn der Kündigungsgrund des Abbruchs nur vorgeschoben ist.

Wie bei einer Sanierungskündigung wird indessen auch bei einer Abbruchkündigung für deren Gültigkeit nicht vorausgesetzt, dass der Abbruch infolge schlechten Zustands der Liegenschaft objektiv erforderlich erscheint. Vielmehr steht es auch hier im freien Ermessen der Vermieterin, über den Abbruch ihrer Liegenschaft zu entscheiden.

1.4. Empfehlungen

Weder eine Sanierungs- noch eine Abbruchkündigung sollten zu früh ausgesprochen werden. Vielmehr setzt eine gültige Sanierungskündigung ein ausgereiftes und ausgearbeitetes Projekt im Kündigungszeitpunkt voraus. Für die Abbruchkündigung sind die Voraussetzungen weniger streng, wobei auch hier zumindest eine Plausibilisierung und eine realisierbare Skizze vorliegen sollten. Andernfalls riskiert die Vermieterin die Missbräuchlichkeit der ausgesprochenen Kündigungen und damit auch das Auslösen einer dreijährigen Kündigungssperrfrist.

In formeller Hinsicht ist für eine Kündigung durch die Vermieterin die Verwendung des amtlichen Formulars gemäss Art. 266I Abs. 2 OR vorgeschrieben. Obwohl die Kündigung grundsätzlich keiner Begründung bedarf bzw. eine solche erst auf Verlangen des Mieters erforderlich ist, empfiehlt es sich, die Kündigung bereits auf dem amtlichen Formular oder in einem Begleitschreiben dazu, auf welches im Formular verwiesen wird, zu begründen. Damit soll der Mieter abschätzen können, ob er trotz Bauvorhabens in der Liegenschaft verbleiben kann.

2. Überstunden vs. Überzeit

2.1. Einleitung

Die beiden Begriffe "Überstunden" und "Überzeit" werden häufig identisch verwendet und nicht sauber unterschieden. Es ist indes zentral, dass eine Unterscheidung erfolgt, um die sich daraus ergebenden Konsequenzen richtig einordnen zu können. Denn eine parteiautonome Regelung der Überstunden ist im Grundsatz zulässig, hingegen ist die Überzeitregelung gestützt auf das Arbeitsgesetz der Parteidisposition entzogen.



Lars Müller

«Die Zeit zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der arbeitsgesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit sind Überstunden. Die Arbeitszeit, welche über dieser Höchstarbeitszeit liegt, ist Überzeit»

2.2. Arbeitszeit

Arbeitnehmende haben grundsätzlich nur das vertraglich vereinbarte Arbeitspensum zu erbringen. Ausnahmsweise sind sie jedoch zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet, nämlich wenn dies betrieblich notwendig und dem Arbeitnehmenden zumutbar ist. Die Ruhe- und Arbeitszeiten müssen dabei eingehalten werden.

Im privatrechtlichen Arbeitsvertrag wird üblicherweise das Arbeitspensum in zu leistenden Stunden pro Woche, Monat oder Jahr festgelegt.

2.3. Überstunden

Als Überstunden gelten geleistete Arbeitsstunden, die über die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. Die vertragliche Arbeitszeit ergibt sich aus dem Einzelarbeitsvertrag oder einem anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Fehlt eine Vereinbarung der Arbeitszeit, gilt die

"übliche Arbeitszeit" am Arbeitsort als zwischen den Parteien verabredet (Art. 321c OR).

2.4. Überzeit

Überzeit sind Arbeitsstunden, die über die im öffentlich-rechtlichen Arbeitsgesetz (ArG) festgelegten wöchentlichen Höchstarbeitszeiten hinausgehen. Die Höchstarbeitszeit beträgt für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Einzelhandels, 45 Stunden pro Woche. Für alle anderen Arbeitnehmenden liegt die Höchstarbeitszeit bei 50 Stunden pro Woche. Überzeit darf maximal zwei Stunden pro Tag und maximal 170 oder 140 Stunden pro Kalenderjahr betragen.

Diese Regelungen sind zwingend und gelten für sämtliche Arbeitsverhältnisse, sofern die Arbeitgeberin nicht vom betrieblichen Geltungsbereich ausgenommen ist (Art. 2 ArG), es sich um keinen Familienbetrieb handelt (Art. 4 ArG) und es sich um keinen vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommenen Arbeitnehmenden handelt (Art. 3 ArG).

2.5. Überstundenabgeltung

Das Obligationenrecht gewährt Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmenden gewisse Freiheiten bei der Kompensation von Überstunden. Wurde keine anderweitige Vereinbarung getroffen, so sind Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen, was jedoch der Zustimmung des Arbeitnehmenden bedarf. Wichtig ist, dass der Ausgleich innerhalb eines angemessenen Zeitraums erfolgen muss. Werden die Überstunden nicht durch Freizeit kompensiert, ist der normale Lohn zuzüglich eines Zuschlags von mindestens 25% zu bezahlen (Art. 321c Abs. 3 OR). Ein anwendbarer GAV kann andere Ansätze vorsehen.

Die Überstundenregelung in Art. 321c OR ist allerdings dispositiver Natur, d.h. die Arbeitsvertragsparteien sind frei, diese vom Gesetzgeber aufgestellte Regelung durch Parteiabrede abzuändern. Zulässig ist, dass die generelle Abgeltung der Überstunden durch den Monatslohn oder ein anderweitiger Zuschlag vereinbart wird. Vorbehalten bleiben zwingende Bestimmungen in einem GAV.

2.6. Überzeitabgeltung

Im Gegensatz zu Überstunden gelten bei Überzeit zwingende gesetzliche Regelungen. Überzeit

muss immer mit einem Zuschlag von mindestens 25% auf den Lohn abgegolten werden (Art. 13 ArG). Eine Modifikation von diesem Grundsatz sieht das Arbeitsgesetz jedoch für das Büropersonal, technische und andere Angestellte sowie Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels vor. Bei diesen Arbeitnehmenden ist nur Überzeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt, zwingend zu entschädigen. Mit Zustimmung der Arbeitnehmenden ist zudem auch bei der Überzeit eine Kompensation durch Freizeit möglich. Die Kompensation muss innerhalb von 14 Wochen erfolgen, wobei die Frist im gegenseitigen Einverständnis auf maximal 12 Monate verlängert werden kann (Art. 25 ArGV 1).

2.7. Persönlicher Geltungsbereich

2.7.1. Einleitung

Das Arbeitsgesetz nimmt u.a. zwei Kategorien von Arbeitnehmenden, die in der Praxis immer wieder Anlass zu Abgrenzungsfragen und Auseinandersetzungen geben, vom persönlichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes aus. Für höhere leitende Angestellte sowie Handelsreisende gelten die im Arbeitsgesetz vorgesehenen Bestimmungen zur Höchstarbeitszeit sowie der Überzeit entsprechend nicht.

2.7.2. Höhere leitende Angestellte

Als höhere leitende Angestellte gelten Arbeitnehmende, welche auf Grund ihrer Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen können. Diese Entscheidungsbefugnis beinhaltet, dass selbständig Entscheide in wesentlichen Belangen des Unternehmens getroffen werden können (und dürfen). In Frage kommen etwa Entscheide über die Anstellung oder den Einsatz des Personals, die Einteilung der Arbeitszeiten im Unternehmen oder für eine grössere Zahl Mitarbeitende, die Lohnpolitik oder Grundsatzfragen der Geschäftspolitik. Diese Arbeitnehmenden haben in der Regel eine hohe Arbeitszeitautonomie, einen hohen Lohn und sind dadurch weniger schutzbedürftig.

2.7.3. Handelsreisende

Handelsreisende sind Arbeitnehmende, die üblicherweise über einen Handelsreisendenvertrag nach Art. 347 ff. OR verfügen. Sie schliessen oder vermitteln auf Rechnung der Arbeitgeberin, welche ein Handels-, Fabrikations- oder ein anderes kaufmännisch geführtes Unternehmen betreibt (und nicht etwa auf eigene Rechnung), gegen Lohn Geschäfte jeder Art ausserhalb der Geschäftsräume der Arbeitgeberin mit Dritten (sog. Verpflichtungsgeschäfte). Vorausgesetzt ist, dass sie ihrer Tätigkeit ausschliesslich oder vorwiegend (mehr als 50 %) ausserhalb der Geschäftsräume nachgehen und somit nicht der Betriebsordnung der Arbeitgeberin unterstehen. Die Handelsreisenden sind oftmals grossmehrheitlich frei in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Bei gewissen Ausendienstmitarbeitenden kann es sich um Handelsreisende handeln.

2.8. Empfehlungen

Die Unterscheidung zwischen Überstunden und Überzeit ist sowohl für die Arbeitgeberin als auch für den Arbeitnehmenden von zentraler Bedeutung. Nur bei einer korrekten Einordnung lassen sich die daraus resultierenden Rechte und Pflichten zutreffend bestimmen und können sachgerechte Regelungen im Arbeitsvertrag vorgesehen werden.

Während den Parteien bei der Regelung von Überstunden ein erheblicher vertraglicher Gestaltungsspielraum zukommt, ist die Überzeit weitgehend zwingend gesetzlich geregelt. Umso wichtiger ist es, bereits im Arbeitsvertrag durch eine frühzeitige und korrekte Qualifikation der Arbeitnehmenden – etwa als höhere leitende Angestellte oder als Handelsreisende – Klarheit zu schaffen. Entsprechende Bestimmungen können wesentlich dazu beitragen, spätere Streitigkeiten über die rechtliche Einordnung zu vermeiden.

3. Ablauf einer Zwangsvollstreckung nach SchKG

3.1. Einleitung

Wer eine Geldforderung hat, die der Schuldner trotz Fälligkeit und Zahlungsaufforderung nicht bezahlt, kann seine Ansprüche in einem sogenannten Betreibungs- bzw. Zwangsvollstreckungsverfahren durchsetzen. Das Verfahren richtet sich nach dem Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz (SchKG). Es ist stark formalisiert und folgt festen, gesetzlich vorgegebenen Abläufen und Fristen. Dieser Beitrag gibt einen verständlichen – aber stark verkürzten – Überblick über den typischen Ablauf einer Betreibung, von der Einleitung bis zur Pfändung oder zum Konkurs.

Für sämtliche Verfahrensschritte werden Formulare zur Verfügung gestellt, die auf den Internetseiten der Betreibungsämter abgerufen werden können. Das Betreibungsinspektorat des Kantons Zürich stellt die Formulare hier zur Verfügung: https://www.betreibungsinspektorat-zh.ch/deu/dow_for.php



Patricia Zumsteg

«Das Zwangsvollstreckungsverfahren richtet sich nach dem Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz (SchKG). Es ist stark formalisiert und folgt festen, gesetzlich vorgegebenen Abläufen und Fristen.»

3.2. Die Einleitung der Betreibung: Betreibungsbegehren und Zahlungsbefehl

Der Gläubiger leitet das Verfahren mit einem Betreibungsbegehren an das Betreibungsamt ein. Örtlich zuständig ist das Betreibungsamt am Wohnsitz oder Sitz des Schuldners. Die erforderlichen Angaben auf dem Betreibungsbegehren sind im Wesentlichen die Personalien und Adressen

von Gläubiger und Schuldner sowie der Forderungsgrund samt Forderungsbetrag. Es liegt nicht in der Kompetenz des Betreibungsamtes zu prüfen, ob die Forderung berechtigt ist.

Auf Grundlage dieses Begehrens stellt das Betreibungsamt dem Schuldner einen Zahlungsbefehl zu. Der Zahlungsbefehl ist der zentrale Startpunkt des Betreibungsverfahrens. Darin steht, was der Gläubiger verlangt, und er enthält den Hinweis, dass der Schuldner entweder innert einer Frist vom 20 Tagen zahlen oder innert einer Frist von 10 Tagen Rechtsvorschlag erheben kann. Unterlässt der Schuldner den Rechtsvorschlag oder versäumt er die Frist, gilt die Forderung für das Betreibungsverfahren als unbestritten. Das Betreibungsverfahren kann diesfalls fortgesetzt werden.

3.3. Der Rechtsvorschlag und seine Folgen

Der Rechtsvorschlag ist das wichtigste Verteidigungsmittel des Schuldners im frühen Stadium des Betreibungsverfahrens. Er muss nicht begründet werden. Der Schuldner muss lediglich erklären, dass er die Forderung bestreitet bzw. auf dem Zahlungsbefehl ein Kreuz setzen bei "Rechtsvorschlag (gesamte Forderung)" oder "Teilrechtsvorschlag".

Der Rechtsvorschlag stoppt das Betreibungsverfahren bzw. zwingt den Gläubiger dazu, den Rechtsvorschlag über das zuständige Gericht zu beseitigen, bevor die Betreibung fortgesetzt werden kann. Dafür gibt es drei Wege, abhängig davon, über welche Unterlagen oder Nachweise der Gläubiger verfügt:

3.3.1. Definitive Rechtsöffnung

Verfügt der Gläubiger bereits über ein Gerichtsurteil, einen anderen vollstreckbaren Entscheid oder über eine vollstreckbare öffentliche Urkunde, kann er beim zuständigen Gericht definitive Rechtsöffnung beantragen. Der Schuldner kann sich nur mit sehr eingeschränkten Einreden wehren, namentlich indem er durch Urkunden beweist, dass die Schuld seit Erlass des Entscheids oder der Urkunde getilgt oder gestundet worden ist, oder die Verjährungseinrede erhebt.

3.3.2. Provisorische Rechtsöffnung

Verfügt der Gläubiger über eine schriftliche Schuldanerkennung des Schuldners (z.B. unterschriebener Vertrag, Schuldschein), kann er beim

zuständigen Gericht die provisorische Rechtsöffnung verlangen. Allfällige Einreden und Einwendungen des Schuldners, die die Schuldanerkennung entkräften, muss der Schuldner sofort glaubhaft machen. Wird die provisorische Rechtsöffnung erteilt, erhält der Schuldner die Möglichkeit, innert 20 Tagen mit einer Aberkennungsklage im ordentlichen Verfahren gegen die Forderung vorzugehen. Unterlässt er dies, wird die Rechtsöffnung definitiv. Massgeblich für den Beginn dieser 20-tägigen Frist ist die Zustellung des Rechtsöffnungsentscheides des Gerichts, wobei auch ein unbegründeter Entscheid diese Frist auslöst. Ein (separates) Rechtsmittel gegen den Rechtsöffnungsentscheid hemmt die 20-tägige Frist nicht.

3.3.3. Ordentliche Anerkennungsklage

Wenn der Gläubiger weder über einen provisorischen noch definitiven Rechtsöffnungstitel verfügt, bleibt nur der Weg der ordentlichen Zivilklage. Erst wenn das Gericht die Forderung bestätigt, kann er das Betreibungsverfahren weiterführen.

3.4. Das Fortsetzungsbegehren

Wurde der Rechtsvorschlag gerichtlich beseitigt oder wurde keiner gemacht, kann der Gläubiger frühestens nach 20 Tagen seit der Zustellung des Zahlungsbefehls ein Fortsetzungsbegehren wiederum beim Betreibungsamt stellen. Dieses Begehren muss spätestens innerhalb von 1 Jahr nach Zustellung des Zahlungsbefehls eingereicht werden, wobei diese Frist während des Verfahrens, in welchem ein Rechtsvorschlag beseitigt werden muss, stillsteht.

Mit dem Fortsetzungsbegehren entscheidet sich, welcher Vollstreckungsweg im konkreten Fall eingeschlagen wird. Das SchKG unterscheidet drei grundlegende Wege, wobei in diesem Beitrag nicht näher auf die Pfandverwertung eingegangen wird:

3.4.1. Pfändung

Die Pfändung ist der Regelfall für nicht konkursfähige Schuldner, insbesondere:

- Privatpersonen ohne Handelsregistereintrag,
- Einzelunternehmer ohne kaufmännischen Gewerbebetrieb,
- freie Berufe (z.B. Anwälte, Ärzte), sofern sie nicht im Handelsregister eingetragen sind,

- Erbengemeinschaften.

Bei ihnen findet keine Gesamtvollstreckung statt. Es wird lediglich so viel Vermögen gepfändet, wie zur Deckung der konkreten Forderung nötig ist (Einzelvollstreckung).

3.4.2. Konkurs

Der Konkurs ist der Vollstreckungsweg für konkursfähige Schuldner, insbesondere:

- im Handelsregister eingetragene Unternehmen (AG, GmbH),
- Vereine, die im Handelsregister eingetragen sind;
- Stiftungen,
- im Handelsregister eingetragene Einzelunternehmen.

Der Konkurs stellt eine Gesamtvollstreckung dar. Mit der Konkurseröffnung werden sämtliche Forderungen der Gläubiger gegenüber dem Schuldner fällig. Im Rahmen des Konkursverfahrens wird das gesamte pfändbare Vermögen des Schuldners mit Konkursbeschluss belegt, liquidiert und nach gesetzlicher Rangordnung an alle Gläubiger verteilt. Der Konkurs führt somit nicht nur zur Durchsetzung der konkreten Einzelforderung, sondern zu einer Gesamtliquidation.

3.4.3. Pfandverwertung

Wenn die Forderung durch ein Pfandrecht gesichert ist – sei es ein Grundpfand (z.B. Schuldbrief auf einer Liegenschaft) oder ein Faustpfand (z.B. verpfändete Wertschriften) –, erfolgt die Betreibung ausschliesslich auf Verwertung des Pfands.

3.5. Die Pfändung

3.5.1. Pfändungsankündigung

Das Betreibungsamt kündigt dem Schuldner die Pfändung an. Eine gesetzliche Mindestfrist gibt es nicht, aber üblicherweise wird ein zeitnahe Termin angesetzt. Die Pfändungsankündigung ist ein formeller Schritt, der den Schuldner nochmals zur Kooperation anhält.

3.5.2. Durchführung der Pfändung

Bei der Pfändung ermittelt das Betreibungsamt die verwertbaren Vermögenswerte des Schuldners, namentlich Einkommen, Bankguthaben, bewegliche Vermögenswerte, Fahrzeuge, Wertschriften oder Liegenschaftsanteile, soweit diese pfändbar sind. Auch Lohn bzw. andere Einkünfte können

gepfändet werden, wobei der Schuldner stets Anspruch auf Wahrung seines Existenzminimums hat.

Das Betreibungsamt hält das Ergebnis im Pfändungsprotokoll fest. Dieses zeigt, welche Vermögenswerte gepfändet wurden und wann eine Verwertung stattfinden kann.

3.5.3. Verwertung

Die Verwertung gepfändeter Vermögenswerte ist erst nach einer gesetzlichen Mindestwartefrist möglich: Insbesondere bei beweglichen Sachen ist dies frühestens nach einem Monat, bei Grundstücken frühestens nach sechs Monaten möglich. Der Anspruch, ein Verwertungsbegehren zu stellen, läuft insbesondere bei beweglichen Vermögensstücken nach einem Jahr seit der Pfändung ab, bei Grundstücken nach zwei Jahren seit der Pfändung. Der Erlös der Verwertung wird nach Abzug der Kosten an die Gläubiger, welche an der Pfändung teilnehmen, verteilt. Reicht er nicht aus, wird dem Gläubiger ein Verlustschein ausgestellt. Der Schuldner bleibt für diesen Restbetrag weiterhin haftbar; die Betreibung kann später gestützt auf den Verlustschein erneut eingeleitet werden. Die im Verlustschein verbriefte Forderung verjährt mit Ablauf von 20 Jahren.

3.6. Der Konkurs

3.6.1. Konkursandrohung

Bevor der eigentliche Konkurs eingeleitet werden kann, muss das Betreibungsamt dem Schuldner eine Konkursandrohung zustellen. Damit beginnt eine 20-tägige Zahlungsfrist. Zahlt der Schuldner nicht, kann der Gläubiger das Konkursbegehren stellen.

3.6.2. Konkursbegehren

Wenn der Schuldner nicht fristgerecht bezahlt, reicht der Gläubiger beim zuständigen Gericht ein Konkursbegehren ein. Das Gericht kann nach Anhörung des Schuldners den Konkurs eröffnen. Mit der Konkurseröffnung verliert der Schuldner die Kontrolle über sein Vermögen. Das gesamte pfändbare Vermögen bildet die Konkursmasse.

3.6.3. Ablauf des Konkursverfahrens

Die Konkursverwaltung inventarisiert das Vermögen, verkauft die Aktiven, begleicht die Passiven und verteilt den Erlös nach gesetzlicher Reihen-

folge an die Gläubiger. Nach Abschluss des Verfahrens erhalten die Gläubiger gegebenenfalls einen Verlustschein. Ein im Handelsregister eingetragenes Unternehmen wird nach Abschluss des Konkurses aus dem Handelsregister gelöscht.

3.7. Fazit

Die Zwangsvollstreckung nach SchKG ist ein streng formalisiertes Verfahren. Sowohl Gläubiger als auch Schuldner müssen zahlreiche Fristen einhalten, und jeder Schritt hat klare rechtliche Konsequenzen. Trotz seiner Komplexität erfüllt das System eine wichtige Rolle: Es schützt Gläubiger vor Forderungsausfällen, gewährt aber gleichzeitig dem Schuldner wirksame Verteidigungsmöglichkeiten, insbesondere durch den Rechtsvorschlag.

4. Formelle Neuerungen im Mietrecht

4.1. Einleitung

Per 1. Oktober 2025 sind im Bereich des Mietrechts zwei Neuerungen formeller Hinsicht zu beachten. Zum einen müssen auf dem Anfangsmietzinsformular mehr Angaben zum bisherigen Mietzins gemacht werden. Zum anderen muss bei der Staffelmiete kein amtliches Formular mehr verwendet werden.

Schliesslich muss seit dem 1. Dezember 2025 auch im Kanton Bern für die Mitteilung des Anfangsmietzinses ein amtliches Formular verwendet werden.

4.2. Neues Formular für die Mitteilung des Anfangsmietzinses

Ab dem 1. Oktober 2025 müssen Vermieterinnen in Kantonen mit Formularpflicht bei der Mitteilung des Anfangsmietzinses mehr Angaben zum bisherigen Mietverhältnis machen. Neu ist die Angabe des zuletzt gültigen Referenzzinssatzes sowie des zuletzt gültigen Teuerungswertes (Landesindex der Konsumentenpreise) zu machen. Ziel dieser Angaben ist es, "versteckte" Mietzinserhöhungen transparenter zu machen.

Diese neuen Regeln betreffen nur diejenigen Kantone, die bereits eine Formularpflicht haben, d.h. Basel-Stadt, Freiburg, Genf, Luzern, Zug und Zürich und teilweise bestimmte Gemeinden/Bezirke von Neuenburg und Waadt sowie neu (siehe Ziffer 4.4 nachfolgend) den Kanton Bern.

Fehlen die neuen Angaben auf dem dafür vorgesehenen Formular, ist der vereinbarte Mietzins nichtig. Die 30-Tage-Frist zur Anfechtung des Anfangsmietzinses gilt dann nicht – der Mietzins kann jederzeit gerichtlich festgelegt werden. Allerdings muss sich ein Mieter bei zu langem Zuwarten unter Umständen Rechtsmissbrauch vorwerfen lassen. Zu viel bezahlte Mietzinse können grundsätzlich bis zehn Jahre rückwirkend zurückgefordert werden.

Wir raten, die von den Kantonen zur Verfügung gestellten Formulare zu verwenden, vgl. z.B. [hier](#) für den Kanton Zürich.

4.3. Neue Regel bei Staffelmiete

Neu genügt gemäss der revidierten Bestimmung von Art. 269d Abs. 5 OR für die Mitteilung von

Mietzinserhöhungen, die im Rahmen einer Staffelmiete gemäss Art. 269c OR vorgesehen sind, die schriftliche Form. Das bedeutet, dass die jeweiligen Erhöhungen einer Staffelmiete zwar nicht mehr mit einem amtlichen Formular mitgeteilt werden müssen, aber stattdessen neu in schriftlicher Form.

Wir empfehlen zu Beweis Zwecken für die Anzeige der Mietzinserhöhungen im Rahmen der Staffelmiete die Verwendung eines Einschreibens.

Für weitergehende Informationen zur Mitteilung des Anfangsmietzinses und der Staffelformularpflicht verweisen wir auf unseren Newsletter 02 | 2025 (abrufbar unter <https://www.lutz-partner.ch/de/newsletter-rechtsanwalt/alle-newsletter-2025>).

4.4. Formularpflicht im Kanton Bern

Nach der Annahme der Miet-Initiative im September 2025 hat der Regierungsrat des Kantons Bern am 20. November 2025 festgelegt, dass die Formularpflicht im Kanton Bern ab dem 1. Dezember 2025 in Kraft tritt. Neu muss somit ein Formular zur Mitteilung des Anfangsmietzinses von Wohnräumen gemäss Art. 270 Abs. 2 OR verwendet werden. Die Pflicht gilt für sämtliche ab diesem Datum neu abgeschlossenen Wohnungsmietverträge im gesamten Kantonsgebiet – unabhängig davon, wann der Mietbeginn effektiv erfolgt.

Das obligatorische Formular enthält insbesondere Angaben zum bisherigen Mietzins (brutto und netto), die Berechnungsgrundlagen des bisherigen Mietzinses sowie eine Begründung für allfällige Mietzinserhöhungen.

Das PDF-Formular ist auf der [Website des Obergerichts des Kantons Bern](#) abrufbar.

5. In eigener Sache

Recht churz

Seit November 2025 publiziert die Lutz Partner Rechtsanwältinnen AG auf [LinkedIn](#) wöchentlich einen Kurzbeitrag in der Reihe «Recht churz – Rechtstipps für den Alltag». Ziel dieser Serie ist es, in verschiedenen Rechtsgebieten praxisnahe Hinweise zu vermitteln – kurz und verständlich formuliert, sowohl für juristische Laien als auch für rechtskundige Leserinnen und Leser.

Die Reihe erfreut sich seit Beginn grosser Beliebtheit. Die kurzen, alltagsnahen Beiträge greifen Fragen aus dem täglichen Leben auf und bieten kompakte Orientierung in häufig unübersichtlichen rechtlichen Situationen. Wir freuen uns sehr über das positive Echo und werden die Reihe auch künftig mit aktuellen Themen fortführen.

Publikation

Dr. Irene Biber und Patricia Zumsteg haben in der Ausgabe 4/2025 der Zeitschrift "mietrechtspraxis | mp" einen Fachaufsatz zum Thema "Konkurrenzkláuseln in Geschäftsmietverträgen" publiziert. Der Beitrag beleuchtet die rechtlichen Grundlagen, die aktuelle Praxis sowie typische Fallstricke und bietet eine praxisorientierte Einordnung für Vermieterinnen und Mieter.

6. Team



Dr. Peter Lutz, LL.M.



Dr. Irene Biber



Lars Müller, MLaw



Patricia Zumsteg, MLaw

Lutz Partner Rechtsanwältinnen AG

Tödistrasse 53

Postfach 1905

8027 Zürich

T +41 44 368 50 50

E-Mail: info@lutz-partner.ch