

Das Wichtigste aus Recht, Steuern und Wirtschaft

Oktober 2014

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|---|
| Arbeitspausen müssen nicht ausserhalb des Betriebsgebäudes sein..... | 2 |
| Kündigung wegen Umbau: Das Projekt muss konkret sein | 2 |
| Rechtliche Schranken von Drohnen-Einsatz | 3 |
| Was heisst nichtig bei Kündigungen? | 4 |
| Regeln für Massentlassungen gelten nur für Betriebe ab 21 Mitarbeiter | 4 |
| Produkte mit Rabatt genau kennzeichnen | 4 |
| Facebook gilt als öffentlich | 5 |
| Unterlagen für Kurzarbeit während fünf Jahren aufbewahren..... | 5 |

Arbeitspausen müssen nicht ausserhalb des Betriebsgebäudes sein

Eine Arbeitnehmerin klagte vor Bundesgericht, dass sie während der Pausen das Betriebsgebäude nicht verlassen dürfe. Das Bundesgericht entschied, dass die Mitarbeiterin ihren Arbeitsplatz auch dann verlasse,

wenn sich der Pausenraum im gleichen Gebäude wie der Arbeitsplatz befinde. Pausen müssen nicht ausserhalb eines Gebäudes stattfinden.



Kündigung wegen Umbau: Das Projekt muss konkret sein

Das Bundesgericht hatte in einem früheren Urteil festgehalten, dass die Kündigung eines Mietverhältnisses im Hinblick auf umfassende Sanierungsarbeiten nach bautechnischen und -ökonomischen Kriterien nicht gegen **Treu und Glauben** verstösst. Missbräuchlich hingegen ist eine Kündigung wegen geplanten Umbaus, solange

nicht ein ausreichend konkretes Umbauprojekt besteht. Das Gericht argumentiert, dass ohne eine gewisse Konkretisierung sich gar nicht feststellen lässt, ob eine Kündigung überhaupt erforderlich ist.

Quelle: BGE 4A_31/2014 vom 27.8.2014)



Rechtliche Schranken von Drohnen-Einsatz

Immer mehr Unternehmen planen den Einsatz von Drohnen zu geschäftlichen Zwecken wie z.B. Bildaufnahmen, Vermessungen, Überwachung usw. Aus Gründen des Daten- und Persönlichkeitsschutzes gilt es, rechtliche Schranken zu beachten. So hat das Bundesamt für Zivilluftfahrt Regelungen für Drohnen und Flugmodelle erlassen, wie zum Beispiel die Bewilligungspflicht für Geräte ab 30 Kilogramm. Unterhalb dieser Gewichtslimite ist der Einsatz von Drohnen und Flugmodellen bewilligungsfrei, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt werden. So ist für den Betrieb von Drohnen über 500 Gramm eine Haftpflichtversicherung im Umfang von mindestens 1 Million Franken vorgeschrieben.

Am wichtigsten ist die Regelung, wonach der bewilligungsfreie Betrieb von Drohnen und Flugmodellen nur im Sichtflug erlaubt ist. Das heisst, es muss jederzeit direkter Augenkontakt des Piloten zum Fluggerät bestehen. Die Verwendung technischer Hilfsmittel, z.B. Feldstecher oder Videobrillen, welche die natürliche Sehleistung erweitern, ist nur mit Bewilligung zulässig, ausgenommen es ist neben dem ein solches Hilfsmittel nutzenden Piloten noch eine andere Person am gleichen Ort anwesend, welche den direkten Augenkontakt sicherstellt und die Möglichkeit hat, jeder-

zeit die Steuerung des Fluges korrigierend zu übernehmen.

Das Überfliegen von Menschenansammlungen ist verboten. Einschränkungen bestehen auch für den Einsatz von Drohnen in der Nähe von Flugplätzen; die Mindestdistanz beträgt 5 Kilometern von den Flugplätzen.

Auch mit strafrechtlichen Konsequenzen ist bei einem unerlaubten Einsatz zu rechnen: Es dürfen keine Aufnahmen des Privatbereichs gemacht werden; so darf eine Drohne nicht den Garten des Nachbarn aus der Luft filmen, wenn nicht die Einwilligung der betroffenen Personen vorliegt.

Das Aufnehmen von Personen, ihres persönlichen Umfelds und ihrer Gegenstände unterliegt auch dem Datenschutzrecht. Dasselbe gilt auch bereits für das blosses Beobachten ohne die Möglichkeit zur Herstellung von Aufnahmen. Ob sich die betroffenen Personen an öffentlichen oder privaten Orten aufhalten ist dabei nicht relevant.

Diese und weitere Bestimmungen zur Nutzung der Drohnen für den Geschäfts- und Privatbereich finden sich auf der Webseite des Eidgenössischen Datenschutzbeauftragte **www.edoeb.admin.ch**.



Was heisst nichtig bei Kündigungen?

Nichtige Kündigungen entfalten zu keinem Zeitpunkt eine rechtliche Wirkung und gelten als ungeschehen.
Nichtige Kündigungen können auch nicht angefochten werden. Nichtig sind z.B. Kün-

digungen, welche die formellen Anforderungen nicht erfüllen oder bei denen gesetzliche oder vertragliche Kündigungsvoraussetzungen fehlen.



Regeln für Massentlassungen gelten nur für Betriebe ab 21 Mitarbeiter

Das Bundesgericht hat entschieden, dass Unternehmen, die weniger als 21 Mitarbeiter beschäftigen, den Regeln über die Massentlassung nicht unterstehen. Bei einer Unternehmensgruppe ist für jedes Unternehmen separat zu prüfen, ob eine Massentlassung gegeben ist. Nach dem Gesetzeswortlaut ist der **Betrieb** und nicht das Unternehmen die massgebliche Ein-

heit. Zwar gilt auch die Meinung, wonach die Regeln für die Massentlassung gelten, wenn Betriebe so nahe gelegen seien, dass von einem einheitlichen Standort gesprochen werden könne.

(Quelle: BGE 137_3/162 vom 17.3.2011)



Produkte mit Rabatt genau kennzeichnen

Es gilt gemäss dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb als unlauter, wenn Hinweise auf Preisreduktionen wie z.B. «10% Rabatt» ohne weitere Angaben sind. Der Verkäufer muss die Ware eindeutig

spezifizieren, so dass für den Durchschnittskonsumenten auf den ersten Blick klar wird, für welche Produkte der Rabatt gilt.



Facebook gilt als öffentlich

Das Obergericht des Kantons Zürich verurteilte einen Angeklagten wegen versuchter Schreckung der Bevölkerung. Der Tatbestand setzt voraus, dass die Androhung der Gefahr öffentlich ist. Der Angeklagte argumentierte, die Äusserungen auf seinem Facebook-Profil seien privat. Das Obergericht beurteilte das anders. Privat sind Äusserungen im Familien- oder Freundeskreis oder in einem anderen, durch persön-

liche Beziehungen oder besonderes Vertrauen geprägten Umfeld. Das war bei diesem Facebook-Account mit 290 Facebook-Freunden nicht mehr der Fall.

Dieses Urteil ist auch in Hinblick auf andere Äusserungen zu berücksichtigen, sei es von einem privaten oder geschäftlichen Profil aus.



Unterlagen für Kurzarbeit während fünf Jahren aufbewahren

Das Bundesgericht verurteilte ein Unternehmen zur Rückzahlung der Kurzarbeitsentschädigungen wegen fehlender Unterlagen. Bei einer Kontrolle konnte das Unternehmen keine Belege mehr vorweisen und musste einen erheblichen Betrag zurückzahlen. Das Gericht wies darauf hin, dass das Unternehmen bei der Beantragung der

Kurzarbeit darauf hingewiesen worden sei, dass es die Unterlagen fünf Jahre aufbewahren müsse.

(BGE 8C_636/2013 vom 20. Februar 2014)

