

Das Wichtigste aus Recht, Steuern und Wirtschaft

August 2012

Inhaltsverzeichnis

Untervermietung nur bei späterer Rückkehr erlaubt	2
Schwarzarbeit bei Subunternehmern kann zu Strafe führen	2
Private Videoüberwachung im öffentlichen Raum	3
Schadenersatzforderungen gegen Mitarbeiter sofort anbringen	3
Banken müssen Kunden interne Daten vorlegen	4
Ältere Verlustscheine verjähren 2016	4
Wichtigste arbeitsrechtliche Folgen eines Betriebsübergangs	5

Untervermietung nur bei späterer Rückkehr erlaubt

Die Untervermietung von privaten Wohnungen soll gemäss dem Bundesgericht nur erlaubt sein, wenn der ursprüngliche Mieter wieder in die Wohnung zurückkehren will. Nach dem Willen des Gerichtes ist Untervermietung nur für Fälle gedacht, in denen der Mieter die Wohnung vorübergehend nicht nutzen kann. Das Recht auf Untervermietung kann ein Mieter nicht geltend machen, wenn er nicht die Absicht habe, die Wohnung in absehbarer Zeit wieder zu nutzen oder die Rückkehr nur als vage Möglichkeit besteht. Es sei ein strenger Masstab dabei anzusetzen.

Unterlässt ein Mieter es, die Erlaubnis für die Untervermietung beim Vermieter einzuholen, so kann eine ordentliche Kündigung durch den Vermieter zulässig sein. Im Wiederholungsfalle kann sogar eine ausserordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

Quelle: BGE 4A_227/2011 vom 10.1.2012



Schwarzarbeit bei Subunternehmern kann zu Strafe führen

Ein Bauunternehmer setzte bei einem Bauauftrag für den Kanton Waadt Subunternehmer ein. Im Rahmen einer 2010 durchgeführten Kontrolle auf der Baustelle wurde festgestellt, dass zwei der fünf Beschäftigten eines Subunternehmers über keine Arbeitsbewilligung verfügten.

Der Kanton Waadt verhängte in der Folge gegen das Bauunternehmen eine Busse

von 61'000 Franken wegen Verstoss gegen das Schwarzarbeitsverbot im Waadtländer Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen. Das Bundesgericht hat dem Kanton Waadt Recht gegeben - das Bauunternehmen haftet also für die Anstellungsbedingungen seiner Subunternehmer.

Quelle: BGE 2C_1022/2011 vom 22. Juni 2012

Private Videoüberwachung im öffentlichen Raum

Der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte hat kürzlich sein Merkblatt über die Videoüberwachung durch Private revidiert. Dabei hat er Grundsätze formuliert, welche für die Überwachung des öffentlichen Raums durch private Videoanlagen gelten.

Denn immer häufiger werden nicht nur von öffentlichen Institutionen sondern auch von Unternehmen, v.a. bei Lager und Parkhäusern, Videoanlagen installiert. Zweck dieser Anlagen ist vor allem die Wahrung der Sicherheit von Benutzern und Angestellten und die Bekämpfung des Vandalismus. Allerdings kann mit zunehmender Überwachung die Privatsphäre der betroffenen Personen gefährdet werden.

Dass Private Anlagen betreiben, die den öffentlichen Raum wie z.B. Strassen, Trottoirs, Plätze usw. überwachen, ist grundsätzlich nicht zulässig. Die Kompetenz zur Überwachung des öffentlichen Raums liegt bei den staatlichen Behörden.

Wie der Beauftragte festhält, sind aber unter bestimmten Voraussetzungen Ausnahmen von diesem Grundsatz denkbar. Als Beispiel nennt er den Fall, dass ein privates Unternehmen aus Gründen der Sicherheit oder zur Verhinderung von Vandalismus eine Videoüberwachungsanlage betreibt, z.B. zur Überwachung eines Hauseingangs oder eines Geldautomaten, und dabei auch öffentlicher Grund wie ein angrenzendes Trottoir oder Strassenstück, und die sich darauf befindlichen Personen auf den Aufnahmen erkennbar sind. Dies ist zulässig, wenn sich die Überwachung anders nicht durchführen lässt und der öffentliche Grund nur in geringfügigem Rahmen betroffen ist.

In anderen Fällen ist es nötig, sich mit den zuständigen Behörden abzusprechen. Ob solche Vereinbarungen zwischen Behörden und Privaten zulässig sind, fällt in die Verantwortung des jeweiligen Kantons.



Schadenersatzforderungen gegen Mitarbeiter sofort anbringen

Bei Schadenersatzforderungen des Arbeitgebers gegen einen Mitarbeitenden ist darauf zu achten, dass diese sofort oder spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt werden. Eine Erklärung des Arbeitgebers, dass Schadenersatzansprüche vorbehalten bleiben, reicht

aus, um nicht den Eindruck entstehen zu lassen, er verzichte auf die Forderung. Die Erklärung muss keiner Form genügen, keine Bezifferung aufweisen und auch noch keine Klage sein, der Empfang durch den Mitarbeitenden aber bestätigt werden.

Banken müssen Kunden interne Daten offenlegen

Banken müssen ihre internen Personendaten auf Verlangen eines Kunden auch dann offen legen, wenn sie ihm damit Munition für eine Schadenersatzklage liefern. Das Bundesgericht hat einen Zürcher Entscheid gegen die Credit Suisse bestätigt.

Das Grundsatzurteil betrifft ein deutsches Ehepaar, das bei der CS Konten und Depots unterhält. 2008 wickelte die CS darüber Optionsgeschäfte ab, die erhebliche Verluste verursachten. Das Paar bestritt danach, die Bank zu dem hochriskanten Handel ermächtigt zu haben. Gestützt auf das Datenschutzgesetz verlangten die Ehegatten von der CS Auskunft über sämtliche sie betreffenden bankinternen Perso-

nendaten, insbesondere zu ihrem Kundenprofil und zum Anlageziel. Die CS verweigerte die Herausgabe.

Das Bundesgericht hat nun entschieden, dass die Bank die Daten liefern müsse. Das Datenschutzgesetz erlaubt es dem Ehepaar, die Richtigkeit der sie betreffenden Daten zu kontrollieren und sogar eine Datenüberprüfung im Hinblick auf einen allfälligen Schadenersatzprozess wäre laut Gericht zulässig.

Quelle: BGE 4A_688/2011 vom 17.4.2012



Ältere Verlustscheine verjähren 2016

Anlässlich der letzten SchKG-Revision wurde festgelegt, dass alle Verlustscheine, die vor 1997 ausgestellt wurden, am 31. Dezember 2016 verjähren. Da die Verlustscheinbearbeitung einen mittel- bis langfristigen Horizont hat, ist die verbleibende Frist kurz. Dies bedeutet: Ältere Verlustscheine sollten jetzt geltend gemacht und die Verjährung unterbrochen werden. Achtung: Eine Mahnung allein unterbricht die Verjäh-

rung nicht. Je nach Situation des Schuldners lohnt es sich, eine Betreibung einzuleiten oder eine Ratenzahlungsvereinbarung zu treffen. Dadurch wird die Verjährungsfrist unterbrochen und eine neue Frist beginnt zu laufen.

Neuere Verlustscheine, d.h. nach dem 1. Januar 1997 ausgestellt verjähren 20 Jahre nach der Ausstellung.

Wichtigste arbeitsrechtliche Folgen eines Betriebsübergangs

Bei einem Betriebsübergang findet ein automatischer Arbeitgeberwechsel statt. Das bedeutet, dass die Arbeitsverhältnisse mit sämtlichen Rechten und Pflichten auf den neuen Arbeitgeber übergehen. Der exakte Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels richtet sich nach der Art des Betriebsübergangs.

Rechtzeitig vor der Übertragung des Betriebs oder des Betriebsteils hat der Arbeitgeber die Mitarbeitenden über den Grund und die Folgen des Übergangs zu informieren und sie zu den sie betreffenden Massnahmen zu konsultieren. Die Frage, was als «rechtzeitige» Information und Konsultation zu gelten hat, ist gesetzlich nicht geregelt. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalles, wobei sich grundsätzlich Fristen von mindestens 14 Tagen handelt.

Den Arbeitnehmern steht das Recht zu, den Übergang des Arbeitsverhältnisses abzulehnen. Bei Geltendmachung dieses Rechts wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen, nicht der vertraglichen, Kündigungsfrist aufgelöst.

Zentral ist die Bestimmung, wonach der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des übertragenen Betriebes solidarisch für die Forderungen der Arbeitnehmer haften, die vor dem Übergang fällig geworden sind und für jene, die bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Übergangs beendet wird.

Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, muss

dieser während eines Jahres nach dem Betriebsübergang eingehalten werden, sofern er nicht vor dem Übergang abläuft oder infolge Kündigung endet.

Der bisherige Arbeitgeber kann dem Mitarbeitenden vor dem Betriebsübergang kündigen und sich auf die Kündigungsfreiheit berufen und wirtschaftliche und organisatorische Gründe geltend machen.

Kündigungen, welche hingegen nur ausgesprochen werden, um dem Arbeitnehmer den gesetzlichen Schutz zu entziehen, werden als Gesetzesumgehung betrachtet und sind daher unzulässig. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Kündigungen ausgesprochen werden, um die aus dem Übergang des Arbeitsverhältnisses resultierende Anrechnung der Dienstzeit zu vereiteln. Der Schluss, dass der Schutz vereitelt werden soll, drängt sich insbesondere dann auf, wenn die ganze oder ein Grossteil der Belegschaft auf den Tag vor dem Betriebsübergang entlassen wird und die Arbeitsplätze der entlassenen Arbeitnehmer mit Neuanstellungen wieder besetzt oder dieselben Arbeitnehmer später wieder eingestellt werden. Umstritten ist, ob eine solche Kündigung nur missbräuchlich oder sogar nichtig ist. Ist der Betriebsübergang einmal erfolgt, darf der neue Arbeitgeber selbstverständlich Kündigungen aussprechen, sofern er die allgemeinen gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Vorgaben einhält.