

überreicht von

credor 
GRUPPE

Untervermietung nur bei späterer Rückkehr erlaubt

Die Untervermietung von privaten Wohnungen soll gemäss Bundesgericht nur erlaubt sein, wenn der ursprüngliche Mieter wieder in die Wohnung zurückkehren will. Nach dem Willen des Gerichtes ist eine 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 hat, die Wohnung in absehbarer Zeit wieder zu nutzen oder die Rückkehr nur als vage Möglichkeit besteht. Es ist dabei ein strenger Massstab anzusetzen.

Unterlässt es ein Mieter, 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 im Jahr 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 Verstosses gegen das Verbot von Schwarzarbeit, das im Waadtländer Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen normiert ist. Das Bundesgericht hat dem Kanton Waadt Recht gegeben - das Bauunternehmen haftet also für die Anstellungsbedingungen seiner Subunternehmer. (Quelle: BGE 2C_1022/2011 vom 22.6.12) ■

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 die Überwachung des öffentlichen Raums durch private Videoanlagen betreffen.

Immer häufiger installieren nicht nur öffentliche Institutionen, sondern auch private Unternehmen Videoanlagen, um v.a. Lager und Parkhäuser zu überwachen. Zweck dieser Anlagen ist in erster Linie die Wahrung der Sicherheit von Benutzern und Angestellten sowie die Bekämpfung des Vandalismus. Allerdings kann mit zunehmender Überwachungstätigkeit die Privatsphäre der betroffenen Personen gefährdet werden.

Grundsätzlich ist es **nicht zulässig**, dass Private Anlagen betreiben, die den öffentlichen Raum wie z.B. Strassen, Trottoirs, Plätze usw. überwachen. Diese Kompetenz liegt bei den staatlichen Behörden.

Wie der Eidgenössische Datenschutzbeauftragte festhält, sind jedoch unter bestimmten Vorausset-

zungen Ausnahmen von diesem Grundsatz denkbar. Eine solche Ausnahme liegt z.B. dann vor, wenn ein privates Unternehmen aus Gründen der Sicherheit oder zur Verhinderung von Vandalismus eine Videoanlage zur Überwachung eines Hauseingangs oder eines Geldautomaten betreibt und auf den Aufnahmen auch öffentlicher Grund, z.B. ein angrenzendes Trottoir oder Strassenstück sowie die sich darauf befindlichen Personen 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. ■



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

Das Bundesgericht hat nun entschieden, dass die Bank die Daten herausgeben müsse. Das Datenschutzgesetz erlaubt es dem Ehepaar, die Richtigkeit der sie betreffenden Daten zu kontrollieren. Sogar eine Datenüberprüfung im Hinblick auf einen allfälligen Schadenersatzprozess wäre laut Gericht zulässig. (Quelle: BGE 4A_688/ 2011 vom 17.4.2012)

Schadenersatzforderungen gegen Mitarbeiter sofort anbringen

Bei Schadenersatzforderungen des Arbeitgebers gegen einen Mitarbeitenden ist darauf zu achten, dass diese sofort, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt werden. Eine Erklärung des Arbeitgebers, dass Schadener-

satzansprüche vorbehalten bleiben, reicht aus, um nicht den Eindruck entstehen zu lassen, man verzichte auf die Forderung. Die Erklärung muss keiner Form genügen, keine Bezifferung der Forderungshöhe aufweisen und auch noch keine Klage sein. Erforderlich ist jedoch, dass der Mitarbeitende den Empfang der Erklärung bestätigt. ■



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 grund-

sätzlich Fristen von mindestens 14 Tagen üblich sind.

Den Arbeitnehmern steht dann 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 dieser 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. ■



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 Verjährung nicht. Je nach Situation des Schuldners lohnt es sich, eine Betreuung einzuleiten oder mit dem Schuldner eine Ratenzahlungsvereinbarung zu treffen. Dadurch wird die Verjährungsfrist unterbrochen und eine neue Frist beginnt zu laufen.

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

Impressum

backup

erscheint monatlich

Herausgeber

Credor Holding AG

Railcenter

Säntisstr. 2

CH-9500 Wil

Telefon: 071 914 71 71

Telefax: 071 914 71 79

E-Mail: info@credor.ch

Internet: www.credor.ch

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden. Konsultieren Sie im Zweifelsfalle eine unserer Fachpersonen.