



Arbeitsrecht Bachelor

20. Juni 2023

Dauer: 120 Minuten

- Kontrollieren Sie bitte bei Erhalt der Prüfung die Anzahl der Aufgabenblätter. Die Prüfung umfasst (inkl. dieser Seite) 3 Seiten und 5 Aufgaben (mit Teilaufgaben).

Hinweise zur Aufgabenlösung

- Jede Aufgabe ist für sich allein zu lösen; gemeinsame Bemerkungen am Anfang oder am Schluss der Prüfung werden nicht bewertet.
- Gehen Sie bei der Beantwortung der Fragen davon aus, dass sich die Rechtslage – sofern nichts anderes vorgegeben wird – nach den gesetzlichen Bestimmungen richtet und insbesondere keine abweichende vertragliche, gesamt- oder normalarbeitsvertragliche Regelung zur Anwendung gelangt.
- Berücksichtigen Sie bei Ihren Antworten, soweit einschlägig, die jeweils massgebliche Rechtsprechung des Bundesgerichts.
- Für allfällige Skizzen können keine Punkte vergeben werden.
- Die Antworten sind zu begründen, sofern sich aus der Aufgabenstellung nichts anderes ergibt, und möglichst mit der zutreffenden Gesetzesbestimmung zu ergänzen. Für die Nennung von Gesetzesbestimmungen wird in der Regel nur dann die volle Punktzahl vergeben, wenn ein nach Art./Abs./lit./Ziff./Gesetz präzises und korrektes Zitat vorliegt.

Hinweise zur Bewertung

- Bei der Bewertung kommt den Aufgaben unterschiedliches Gewicht zu. Die Punkte verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Aufgaben:

Aufgabe 1	18 Punkte	17,1 % des Totals
Aufgabe 2	23 Punkte	21,9 % des Totals
Aufgabe 3	19 Punkte	18,1 % des Totals
Aufgabe 4	26 Punkte	24,8 % des Totals
Aufgabe 5	19 Punkte	18,1 % des Totals
<hr/>		
Total	105 Punkte	100 % des Totals

Nachträgliche Abweichungen von bis zu 4 Punkten pro Aufgabe bleiben vorbehalten.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!



Aufgabe 1

- a) Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit ein Streik rechtmässig ist?
- b) In einem Arbeitsvertrag ist folgende Klausel enthalten: «Dem Arbeitnehmer werden pro Monat Fr. 300.— für die obligatorische Verpflegung in der Betriebskantine abgezogen.» Wie beurteilen Sie diese Regelung?
- c) In welchen Fällen sieht das Obligationenrecht besondere Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden bzw. ihrer Vertretung vor?
- d) Welches sind die beiden wesentlichen Ausnahmen von der Unabdingbarkeit von normativen Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrags?

Aufgabe 2

Die A AG ist ein mittelständiges Industrieunternehmen mit Betriebsstandort in Kloten. Dort beschäftigt sie 150 Angestellte. Seit Anfang 2023 hat die A AG mit massiven Absatzschwierigkeiten zu kämpfen. Als zusätzlich einer der wichtigsten Kunden die Zusammenarbeit beendet, schlittert das Unternehmen immer mehr in die Krise. Aus diesem Grund entscheidet der Verwaltungsrat in einer Sitzung vom 7. März 2023, die Arbeitsverhältnisse mit 25 Angestellten durch Kündigung zu beenden. Noch gleichentags spricht die A AG diese Kündigungen unter Beachtung der vertraglichen Kündigungsfrist aus. Auch Arbeitnehmer B erhält die Kündigung. Er wendet sich an Sie und bittet Sie, rechtlich gegen die Kündigung vorzugehen. Wie beurteilen Sie die Rechtslage in Bezug auf die Kündigung?

Aufgabe 3

C ist seit dem 1. Januar 2020 für die D AG tätig, ein mittelgrosses Logistikunternehmen im Kanton Bern. Gemäss Arbeitsvertrag hat C Anspruch auf einen Bonus, dessen Höhe von der Arbeitgeberin festgesetzt wird. Für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 hat C je Fr. 10'000.— als Bonus erhalten. Nachdem sich die Arbeitsleistung von C im Verlauf des Jahres 2022 massiv verschlechtert hat, kündigt die D AG das Arbeitsverhältnis im Juni 2022 auf den 31. August 2022. Im Kündigungsschreiben wird C mitgeteilt, dass er für das Jahr 2022 keinen Bonus ausbezahlt erhält. Damit ist C nicht einverstanden, zumal er später erfährt, dass seine Teamkollegen auch für 2022 einen Bonus erhalten haben. Wie beurteilen Sie die Rechtslage in Bezug auf den Bonus?

Aufgabe 4

Arbeitnehmerin E hat ihre Stelle als Laborantin bei der F AG am 1. September 2020 angetreten. Ab dem 1. März 2023 fällt E ärztlich bescheinigt wegen eines Rückenleidens für längere Zeit aus. Die F AG ist schon länger mit der Arbeitsleistung von E unzufrieden. Nachdem E nun auch noch krankheitsbedingt auf unabsehbare Zeit ausfällt, möchte die F AG das Arbeitsverhältnis so schnell wie möglich beenden. Aus diesem Grund stattet G, der Vorgesetzte von E, ihr am 10. März 2023 einen Hausbesuch ab. Nach rund zweistündiger Diskussion präsentiert G eine vorbereitete Vereinbarung, welche die einvernehmliche



Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht. Zermürbt vom Gespräch unterzeichnet E die Vereinbarung am Ende des Gesprächs. Schon am nächsten Tag bedauert sie ihren Entscheid, zumal die Vereinbarung die Auflösung mit sofortiger Wirkung, «per Saldo aller Ansprüche» und ohne weitere Leistungen vorsieht.

- a) Wie beurteilen Sie die Verbindlichkeit der getroffenen Vereinbarung?
- b) *Variante, wenn E die Vereinbarung nicht unterzeichnet:* Wann und auf welchen Zeitpunkt könnte die F AG das Arbeitsverhältnis frühestens ordentlich kündigen, wenn E wegen des Rückenleidens dauernd an der Arbeit verhindert bleibt? Gehen Sie davon aus, dass die gesetzlichen Regeln zur Anwendung kommen.

Aufgabe 5

Die H AG fabriziert Zubehörteile für die Autoindustrie. Ende Oktober 2019 kommt es zu einem Lieferengpass, da ein wichtiger Lieferant unerwartet die Produktion eingestellt hat. Aus diesem Grund stehen die Maschinen der H AG in den ersten zwei Novemberwochen 2019 still und können die Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht beschäftigt werden. Die H AG stellt deswegen die Lohnzahlung für die fragliche Zeitspanne ein. Damit ist Arbeitnehmer I nicht einverstanden.

- a) Wie beurteilen Sie die Rechtslage?
- b) *Variante:* Die H AG ordnet Ende Oktober 2019 für die ersten zwei Novemberwochen 2019 den Bezug von Ferien an. Wie beurteilen Sie diesbezüglich die Rechtslage?