



ARBEITSRECHT BACHELOR

2. Juli 2021

Zeit: 08:00-11:00

Allgemeine Hinweise

- Kontrollieren Sie bitte bei Erhalt der Prüfung die Anzahl der Aufgaben. Die Prüfung umfasst 4 Aufgaben (mit Teilfragen).
- Schreiben Sie Ihre Antworten direkt ins Dokument «Antwort_Modulname_xxxxxxx» und speichern Sie dieses mit Ihrer Matrikel-Nr. versehen lokal auf Ihrem Rechner ab.
- Schreiben Sie Ihre Matrikel-Nr. und Prüfungslaufnummer auf Seite 2 in die Kopfzeile.
- **Für die Abgabe (Upload) speichern Sie das Dokument versehen mit Ihrer Matrikel-Nr. gemäss Beispiel als PDF und laden Sie es hoch.**
Beispiel: Antwort_Strafrecht I_17301002.pdf
- Sie sind selbst dafür verantwortlich, die Prüfung rechtzeitig hochzuladen. Sie werden nicht darauf aufmerksam gemacht.

Hinweise zur Aufgabenlösung

- Sofern sich nichts anderes aus dem Sachverhalt ergibt, gehen Sie davon aus, dass kein Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag gilt und die gesetzliche Regelung zur Anwendung gelangt.
- Berücksichtigen Sie, sofern einschlägig, bei Ihren Antworten auch die bundesgerichtliche Rechtsprechung.
- Die Antworten sind, sofern sich aus der Fragestellung nicht ausdrücklich etwas anderes ergibt, schlüssig und nachvollziehbar zu begründen und soweit möglich mit der zutreffenden Gesetzesbestimmung zu ergänzen. Für die Nennung von Gesetzesbestimmungen werden in der Regel nur Punkte vergeben, wenn ein nach Art./Abs./Ziff./lit./Gesetz präzises und korrektes Zitat vorliegt.
- Die Zeit ist knapp bemessen! Wir empfehlen Ihnen, dass Sie Ihr erarbeitetes Fachwissen einsetzen, möglichst alle Fragen fokussiert auf die konkrete Fragestellung beantworten und von ausschweifenden Ausführungen und zeitraubenden Internetrecherchen absehen.

Hinweise zur Bewertung

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

Aufgabe 1	ca. 26 % des Totals
Aufgabe 2	ca. 22 % des Totals
Aufgabe 3	ca. 26 % des Totals
Aufgabe 4	ca. 26 % des Totals

Total **100%**

Nachträgliche Abweichungen von bis zu vier Prozentpunkten pro Aufgabe bleiben vorbehalten.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg.

Aufgabe 1

A leitet in einem grossen Industrieunternehmen ein kleines Logistikteam mit sieben ihr unterstellten Mitarbeitenden. Sie verdient monatlich Fr. 15'000.— (brutto), hat in ihrem Aufgabenbereich Budgetverantwortung und verfügt auch über Führungskompetenzen. Im schriftlichen Arbeitsvertrag von A ist die Lage der Arbeitszeit und ihr Umfang mit 40 Stunden pro Woche festgelegt. Mündlich wurde allerdings vereinbart, dass allfällige Mehrarbeitszeiten mit dem Lohn abgegolten sind und weder zusätzlich vergütet werden noch kompensiert werden können.

a) Nachdem A in den letzten Monaten wegen eines Grossauftrags mehrfach bis zu 45 Stunden pro Woche arbeiten musste, was dem Unternehmen bekannt war, ist A der Auffassung, dass ihr trotz der getroffenen Regelung ein Anspruch für die geleistete Mehrarbeit zustehe. Wie beurteilen Sie die Rechtslage?

b) Ein weiterer Streitpunkt ist, dass die Geschäftsleitung neu von allen Teamleiterinnen und Teamleitern verlangt, dass sie ein jährliches Qualifikationsgespräch mit ihren Mitarbeitenden führen. A weigert sich. Sie verweist darauf, dass im Arbeitsvertrag eine solche Pflicht nicht vorgesehen sei (was zutrifft). Liegt A richtig?

Aufgabe 2

B, seit 1. Mai 2020 in einer Buchhandlung tätig, ist im Stundenlohn angestellt. Ein festes Arbeitspensum ist nicht vereinbart. Stattdessen ist B gemäss Arbeitsvertrag verpflichtet, bei Aufgeboten der Arbeitgeberin spätestens am nächsten Tag zur Arbeit zu erscheinen. So kommt B in manchen Monaten zu Einsätzen von bis zu drei Wochen, während er in anderen Monaten nur einige Tage zum Einsatz gelangt. Weil B so seinen Lebensunterhalt nicht bestreiten kann, kündigt er das Arbeitsverhältnis am 10. Januar 2021 unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von zwei Monaten auf den 31. März 2021. Ab Beginn der Kündigungsfrist wird B unvermittelt gar nicht mehr zur Arbeit aufgeboten.

a) Worin liegt die wesentliche Problematik dieser Beschäftigungsform, wie fällt Ihre rechtliche Beurteilung aus und kann B zusätzliche Lohnansprüche geltend machen?

b) Kurz vor seinem Ausscheiden, am 3. März 2021, erkrankt B an einer schweren Bronchitis und ist deswegen bis zum Monatsende an der Arbeit verhindert. Hat B Anspruch auf Lohnfortzahlung und wenn ja, für wie lange maximal? (beurteilen Sie die Frage grundsätzlich und unabhängig von der besonderen Beschäftigungsform gemäss Sachverhalt; im Arbeitsvertrag ist nichts zur Lohnfortzahlung geregelt und B ist zuvor nie ausgefallen)

Aufgabe 3

C, 62 Jahre alt, ist seit rund 40 Jahren ununterbrochen in einem Treuhandbüro als Sachbearbeiter tätig. Weil er altersbedingt mit neuen digitalen Arbeitsformen Mühe hat, unterlaufen ihm vereinzelt kleine Fehler. Diese sind nie schlimm und verursachen auch keinen nennenswerten Schaden. Dennoch fackelt die Geschäftsleitung nicht lange, als C ein weiteres kleines Missgeschick passiert: Sie kündigt ihm ordentlich unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist. C möchte gegen die in seinen Augen unrechtmässige Kündigung vorgehen.

- a) Wie beurteilen Sie seine Prozessaussichten in Bezug auf die Rechtmässigkeit der Kündigung?
- b) Was für eine Forderung wird C in diesem Zusammenhang geltend machen?
- c) Auf was ist in verfahrensrechtlicher Hinsicht vor allem zu achten?

Aufgabe 4

D ist bei der E AG als Mechaniker angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis findet ein allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag Anwendung. Dennoch weigert sich die E AG, D den nach dem Gesamtarbeitsvertrag geschuldeten Mindestlohn von Fr. 5'000.— (brutto) pro Monat zu bezahlen. Einerseits sei D gar nicht Mitglied eines vertragsschliessenden Arbeitnehmersverbands (was zutrifft), andererseits habe man in einem Zusatzblatt zum Arbeitsvertrag gemeinsam festgehalten und unterschrieben, dass D den untertariflichen Lohn von lediglich Fr. 4'000.— (brutto) pro Monat akzeptiere (was ebenfalls zutrifft). Drittens macht die E AG geltend, D erhalte pro Kalenderjahr zwei Tage mehr Ferien als vom Gesamtarbeitsvertrag gefordert (auch das trifft zu), damit gleiche sich alles wieder aus.

- a) Beurteilen Sie diese drei Argumente je für sich. Wie fällt Ihr Fazit aus?
- b) Variante (unabhängig von obigem Sachverhalt): Im Arbeitsvertrag findet sich folgende Klausel: «D hat pro Kalenderjahr Anspruch auf einen Bonus im Betrag von Fr. 2'000.—». Als D Ende Oktober 2020 aus dem Unternehmen ausscheidet, verweigert die E AG unter Hinweis auf Art. 322d Abs. 2 OR die Ausrichtung einer Bonuszahlung für das Jahr 2020. Zu Recht?