

<b>Punkteskizze Prüfung Arbeitsrecht Bachelor FS 2023</b>		
Prof. Dr. Roger Rudolph		
<p><i>Vorbemerkung: Damit die Kandidatinnen und Kandidaten die Chance hatten, Wissenslücken zu kompensieren, wurden viele unterschiedliche Fragen aus verschiedenen Bereichen gestellt und entsprechend viele Punkte offeriert, sodass man auch mit erheblich weniger als der maximalen Punktzahl noch ein gutes Ergebnis erzielen konnte. Die Lösungen ergeben sich grösstenteils unmittelbar aus dem Gesetz, aus dem Lehrbuch Portmann/Wildhaber, aus dem Vorlesungsmaterial und aus den behandelten Gerichtsentscheiden.</i></p>		
<b>Frage 1</b>		
<b>a)</b>	Tariffähiges Subjekt, durch Gesamtarbeitsvertrag regelbares Ziel, Einhaltung der Friedenspflicht, Verhältnismässigkeit, kein gesetzlicher Ausschluss <i>Lehrbuch N 1042 ff.</i>	5
<b>b)</b>	Es liegt ein Verstoß gegen das Truckverbot vor, wonach Abreden über die Verwendung des Lohns im Interesse des Arbeitgebers nichtig ( <i>auch richtig: unzulässig oder ähnlich</i> ) sind, Art. 323b Abs. 3 OR <i>Lehrbuch N 343 f.</i>	3
<b>c)</b>	- Betriebsübernahme, Art. 333a OR - Massenentlassung, Art. 335f OR - Sozialplan, Art. 335i OR <i>Lehrbuch N 1235 ff.</i>	6
<b>d)</b>	Öffnungsklausel, Art. 357 Abs. 1 OR, und Günstigkeitsprinzip, Art. 357 Abs. 2 OR ( <i>keine nähere Umschreibung der beiden Ausnahmen notwendig</i> ) <i>Lehrbuch N 1119 ff.</i>	4

(18 Punkte)

<b>Frage 2</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es liegt eine Massenentlassung im Sinn von Art. 335d Ziff. 2 OR vor:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorliegen von Arbeitgeberkündigungen</li> <li>- im gleichen Betrieb</li> <li>- mindestens bzw. mehr als 10% der Belegschaft sind betroffen</li> <li>- kein Zusammenhang mit der Person von B erkennbar</li> <li>- Kündigungen erfolgten innert 30 Tagen</li> </ul> </li> <li>- Informations- und Konsultationspflichten gemäss Art. 335f OR wurden nicht eingehalten</li> <li>- Sanktion: missbräuchliche Entlassung, Art. 336 Abs. 2 lit. c OR, Anspruch auf Entschädigung, Art. 336a OR (<i>keine genauere Aufschlüsselung erforderlich</i>), schriftliche Einsprache bis Ende Kündigungsfrist und Klagefrist innerhalb von 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 336b OR; auch denkbar: Schadenersatz nach Art. 97 OR</li> <li>- auch denkbare Argumentation: infolge unterlassener Anzeige an das Arbeitsamt dauert das gekündigte Arbeitsverhältnis noch an, Art. 335g OR (<i>keine genauere Aufschlüsselung notwendig</i>)</li> </ul> <i>Lehrbuch N 731 ff.; BGE 132 III 406</i>	24

(24 Punkte)

<b>Frage 3</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonus als unbestimmter Rechtsbegriff (<i>auch richtig: im Gesetz nicht geregelt oder ähnlich</i>)</li> <li>- Qualifikation in casu: unechte Gratifikation im Sinn von Art. 322d OR, da grundsätzlicher Anspruch von C gegeben, der aber ins Ermessen der D AG gestellt ist, das nach Billigkeit auszuüben ist</li> <li>- ohnehin kein Anspruch bei unterjährigem Ausscheiden, sofern dies nicht vereinbart ist, Art. 322d Abs. 2 OR</li> <li>- kein Anspruch gestützt auf zweimalige Ausrichtung, da Rechtsprechung dreimalige, ununterbrochene und vorbehaltlose Ausrichtung verlangt</li> <li>- denkbare Anspruchsgrundlage: arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsanspruch, Art. 328 OR; dennoch wenig aussichtsreich, da schlechte Leistung und unterjähriges Ausscheiden sachliche Kriterien für die Bonusfestsetzung sind</li> </ul> <p><i>Lehrbuch N 292 ff., BGE 136 III 313, BGE 129 III 276</i></p>	19

(19 Punkte)

<b>Aufgabe 4</b>		
<b>a)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorliegend geht es um einen Aufhebungsvertrag mit Saldoklausel</li> <li>- grundsätzlich zulässig, doch dürfen zwingende Schutzbestimmungen nicht umgangen werden</li> <li>- dies ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, gestützt auf Art. 341 OR, der Fall, wenn der Rechtsverlust nicht durch entsprechende Vorteile bzw. Konzessionen kompensiert wird</li> <li>- in casu sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, da der Aufhebungsvertrag keine Leistungen vorsieht, die den Verlust insbesondere der Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung, Art. 324a OR, und des zeitlichen Kündigungsschutzes, Art. 336c OR, ausgleichen könnten</li> <li>- dazu kommt, dass die von der Rechtsprechung geforderte Überlegungsfrist nicht gewährt wurde</li> <li>- denkbar wäre auch eine Anfechtung wegen Willensmängeln oder Übervorteilung (<i>keine nähere Aufschlüsselung bzw. Angabe von Gesetzesartikeln notwendig</i>)</li> <li>- auch denkbar: Umdeutung in Arbeitgeberkündigung</li> </ul> <p><i>Lehrbuch N 807 f.; BGer, 21.9.2022, 8C_176/2022</i></p>	17
<b>b)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- E befindet sich im dritten Dienstjahr</li> <li>- Probezeit ist abgelaufen</li> <li>- Rückenleiden als unverschuldete Arbeitsverhinderung</li> <li>- Kündigungsschutz von (maximal) 90 Tagen</li> <li>- Art. 336c Abs. 1 lit. b OR</li> <li>- die Kündigung könnte damit frühestens am 30. Mai 2023 (<i>ab 1. März 2023 90 Tage = 29. Mai 2023</i>) erklärt werden, Art. 336c Abs. 2 OR, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf das Ende eines Monats, Art. 335c Abs. 1 OR, damit frühestens auf den 31. Juli 2023</li> </ul> <p><i>Lehrbuch N 705 ff.</i></p>	11

(28 Punkte)

<b>Aufgabe 5</b>		
<b>a)</b>	<p>- Es liegt ein Fall von Annahmeverzug (<i>auch richtig: Gläubiger- oder Arbeitgeberverzug</i>) vor, Art. 324 OR:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lieferbedingte Betriebsstörungen liegen im Betriebsrisiko (<i>auch richtig: Wirtschaftsrisiko, Risikosphäre oder ähnlich</i>) der Arbeitgeberin</li> <li>- kein Verschulden der E AG vorausgesetzt</li> <li>- Angebot der Arbeitsleistung kann vorausgesetzt werden (<i>ausreichend, wenn Arbeitsangebot erwähnt wird</i>)</li> </ul> <p>- Rechtsfolge:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- H AG bleibt zur Lohnzahlung verpflichtet</li> <li>- keine Nachleistungspflicht von I</li> <li>- Anrechnung von Dritteinkommen, Art. 324 Abs. 2 OR</li> <li>- kein Rücktrittsrecht nach Art. 95 OR (<i>Gesetzesbestimmung muss nicht genannt werden</i>)</li> <li>- Fortbestand von Treue- und Fürsorgepflicht</li> </ul> <p>- Art. 324 OR ist einseitig zwingend (<i>auch richtig: relativ zwingend, zuungunsten des Arbeitnehmers nicht abänderbar oder ähnlich</i>), Art. 362 OR <i>Lehrbuch N 303 ff.</i></p>	14
<b>b)</b>	<p>Zwar legt die Arbeitgeberin den Zeitpunkt des Ferienbezugs fest, Art. 329c Abs. 2 OR, doch hat sie dazu die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen und eine Vorankündigungsfrist von in der Regel mindestens drei Monaten zu beachten, was vorliegend nicht der Fall war (<i>auch richtig: Ferienbezug nicht gefallen lassen oder ähnlich</i>) <i>Lehrbuch 508 ff.</i></p>	5

(19 Punkte)