
Arbeitsrecht Bachelor

24.06.2015

- Kontrollieren Sie bitte die Anzahl der Aufgabenblätter. Die Prüfung umfasst 2 Seiten (inkl. vorliegende Bemerkungen) und 3 Aufgaben.
- Jede Aufgabe ist für sich allein zu lösen; gemeinsame Bemerkungen am Anfang oder am Schluss der Prüfung werden nicht bewertet.
- Sollte sich eine Rechtsfrage infolge Illiquidität des Sachverhalts nicht beantworten lassen, so treffen Sie eine naheliegende Annahme.
- Für allfällige Skizzen können keine Punkte vergeben werden.
- Die Antworten sind, sofern sich aus der Fragestellung nichts anderes ergibt (z.B. wenn nur nach einer Bezeichnung gefragt wird), zu begründen und soweit möglich auf zutreffende Gesetzesbestimmungen zu stützen. Für die Nennung von Gesetzesbestimmungen werden nur Punkte vergeben, wenn ein nach Art./Abs./Ziff./lit./Gesetz genaues und korrektes Zitat vorliegt. Zulässig sind folgende zwei Arten von Zitaten (dargestellt anhand der folgenden 3 Beispiele):
Art. 319 Abs. 2 OR oder OR 319 II
Art. 330b Abs. 1 lit. a OR oder OR 330b I lit. a
Art. 335d Ziff. 1 OR oder OR 335d Ziff. 1
- Jede der drei Aufgaben wird voraussichtlich mit etwa einem Drittel gewichtet. Nachträgliche Abweichungen bis zu 5% bleiben vorbehalten.

Viel Erfolg

Aufgabe 1

- a) Inwiefern verlangt das Gesetz Schriftlichkeit im Zusammenhang mit
 - dem Abschluss des Arbeitsvertrags
 - der Bekanntgabe von Vertragselementen
 - der Kündigung?
- b) Mit welchen gängigen Instrumenten können überindividuelle Regelungen für Arbeitsverhältnisse getroffen werden? (ohne Angabe von Gesetzesbestimmungen)
- c) - Was versteht man unter tarifdispositivem Recht?
- Was wäre ein Beispiel?
- In welchem Verhältnis steht das tarifdispositive Recht zum Günstigkeitsprinzip?
- d) - Wie umschreibt das Gesetz die normativen Bestimmungen eines GAV?
- Was bedeuten, auf diese bezogen, die Grundsätze der Unmittelbarkeit, Unabdingbarkeit und Unverzichtbarkeit?

Aufgabe 2

X meldete sich auf ein Inserat von A für eine Serviceangestellte. Beim Ausfüllen des Personalblatts schrieb sie in die für bisherige Tätigkeiten vorgesehene Rubrik: dreijährige Tätigkeit im Hotel H. Daraufhin wurde sie von A angestellt. Als dieser etwa vier Monate nach Arbeitsbeginn erfuhr, dass X in Wirklichkeit während der vorangegangenen drei Jahre nur an Banketten ausgeholfen hatte, möchte er sie nicht weiter beschäftigen.

- a) Welche sinnvollen Möglichkeiten stehen A dafür zur Verfügung?
- b) Wovon hängt im Wesentlichen deren Rechtmässigkeit ab?
- c) Wie ist die jeweilige Rechtslage bei
 - Rechtmässigkeit
 - Unrechtmässigkeit?

Aufgabe 3

X ist in der Fabrik von A angestellt. An einem bestimmten Arbeitstag ist X sehr unkonzentriert und bedient eine wichtige Maschine unsachgemäss. Deren Reparatur nimmt den ganzen nächsten Tag in Anspruch, so dass X seine Arbeit erst am übernächsten Tag wieder aufnehmen kann. Wie ist die Rechtslage? (nur Arbeitsrecht und keine Kündigungsfragen prüfen)
