
Arbeitsrecht Master

17.06.2015

- Kontrollieren Sie bitte die Anzahl Seiten. Die Prüfung selbst umfasst 2 Seiten (inkl. vorliegende Bemerkungen) und 3 Aufgaben. Abgegeben werden sodann 5 Seiten mit Gesetzestexten.
- 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
- Voraussichtliche Gewichtung:
Aufgabe 1: ca. 31%
Aufgabe 2: ca. 31%
Aufgabe 3: ca. 37%
Nachträgliche Abweichungen bis zu 5% bleiben vorbehalten.

Viel Erfolg

Aufgabe 1

- a) Die europäische Richtlinie 1999/70/EG hat die befristeten Arbeitsverträge zum Gegenstand.
- Welche konkreten Hauptzwecke, die zugleich den Kerninhalt der materiellrechtlichen Regelung bilden, werden damit verfolgt? (zwei Nennungen)
 - Welche Besonderheit besteht im Hinblick auf den Urheber der Regelung?
 - Wie heisst das Gericht (mit voller Bezeichnung und mit Abkürzung), das bei aus dieser Regelung entstehenden Streitigkeiten auf europäischer Ebene typischerweise entscheidet?
- b) Nennen Sie fünf schweizerische Bundesgesetze, die Gegenstände behandeln, die auch typische Themen des europäischen Arbeitsrechts sind (behandelt in Richtlinien, aber ohne Gleichstellung und Datenschutz). Ordnen Sie eines oder mehrere dieser Themen dem am besten passenden Bundesgesetz zu. Bewertet werden maximal sieben dieser Themen, sofern sie dem richtigen Bundesgesetz zugeordnet werden.
- c) Fälle des europäischen Arbeitsrechts werden bisweilen auch im Licht einer sogenannten Charta beurteilt. Was ist der zentrale Gegenstand dieser Charta?

Aufgabe 2

Die X-AG ist eine Gesellschaft, deren Aktien börsenkotiert sind.

- a) In der Generalversammlung wird der für die Geschäftsleitung vorgesehene Gesamtbeitrag der Vergütungen von den Aktionären abgelehnt. Welche (in Lehre und Praxis erwogenen) Möglichkeiten bestehen in dieser Situation (jeweils mit kurzer Würdigung)? Bewertet werden maximal vier Möglichkeiten.
- b) Berechtigt die erwähnte Ablehnung die Mitglieder der Geschäftsleitung zu einer fristlosen Kündigung?
- c) Die X-AG möchte einen zurzeit in den USA wohnhaften und arbeitenden Manager für die Geschäftsleitung gewinnen. Sie erwägt, ihm folgende Leistungen anzubieten:
- einen Betrag von Fr. 1.5 Mio., zahlbar bei Arbeitsantritt als Lohn für das erste Jahr;
 - einen Betrag von Fr. 2.5 Mio. als Entschädigung dafür, dass der Manager bei einem Stellenwechsel Anwartschaften bei seinem früheren Arbeitgeber in dieser Höhe verliert;
 - einen Betrag von Fr. 1.0 Mio. als Anreiz für den Stellenwechsel;
 - einen Pauschalbetrag von Fr. 150'000 für die Kosten des Umzugs mit der Familie in die Schweiz.
- Wie sind diese Leistungen zu beurteilen? (Antworten unabhängig von Teilfrage a u. b)

Aufgabe 3

Um ihren Fortbestand vor dem Hintergrund erheblicher Umsatzrückgänge zu sichern, führt die Y-AG eine Massenentlassung in einem gesetzeskonformen Verfahren durch. Von dieser ist unter anderem auch Arbeitnehmer A betroffen, der aufgrund einer Wahl durch die Arbeitnehmerschaft Mitglied der betrieblichen Personalkommission ist. A will wegen seiner Entlassung klagen.

- a) Worauf wird sich sein Klageantrag richten?
- b) Wie wird er diesen begründen?
- c) Worauf muss er in verfahrensmässiger Hinsicht besonders achten?
- d) Wird seine Klage im Hinblick auf die aktuelle bundesgerichtliche Rechtsprechung Erfolg haben?
- e) Auf welche wesentlichen Gründe stützt sich das Bundesgericht bei seiner Auslegung und was könnte man diesen Gründen allenfalls entgegenhalten?
- f) Warum ist es nicht unwahrscheinlich, dass die entsprechende bundesgerichtliche Rechtsprechung in absehbarer Zeit ihre Relevanz verlieren könnte?

Punkteskizze Prüfung Arbeitsrecht Master vom 17. Juni 2015
Prof. Dr. W. Portmann

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, so dass man auch mit erheblich weniger als der maximalen Punktezahl noch ein gutes Ergebnis erzielen konnte. Die Lösungen ergeben sich grossenteils unmittelbar aus den zur Verfügung gestellten Erlassen oder den zum Prüfungsstoff erklärten Folien. 89.1% der Teilnehmenden haben die Prüfung bestanden, 11 Teilnehmende haben die Note 6 erreicht. Weitere statistische Angaben finden sich in der Notenskala.

Aufgabe 1		
a)	durch Anwendung des Grundsatzes der <i>Nichtdiskriminierung</i> die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern; Missbrauch durch <i>aufeinanderfolgende befristete</i> Arbeitsverträge oder -verhältnisse [oder: Kettenverträge] verhindern. <i>Alternativ:</i> Information über Stellen, die im Unternehmen oder Betrieb frei werden [nur 1 Punkt] <i>oder:</i> Erleichterung des Zugangs zu angemessenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten [nur 1 Punkt]	4
	Die Richtlinie ist zwar vom <i>Rat</i> [von der Behörde] erlassen. Die darin integrierte materielle Regelung stammt aber von den <i>Sozialpartnern</i> (oder: Arbeitsverbänden, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften)	2
	Europäischer Gerichtshof, EuGH	2
b)	OR – befristete Arbeitsverträge (Arbeitsverhältnisse) Teilzeitarbeit Unterrichtung und Anhörung (Information und Konsultation) der AN Betriebsübergang Massenentlassung Information über die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses (oder: OR 330b) ArG – Arbeitsschutz (oder etwas von dem Folgenden: Arbeitszeitgestaltung, Sicherheit, Gesundheitsschutz, Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen) AVG – Leiharbeit (oder: Personalverleih, Temporärarbeit; nicht aber Personalvermittlung) MitwG – Unterrichtung und Anhörung (Information und Konsultation) der AN EntsG – Entsendung von AN [im Einzelfall können auch Punkte für andere sinnvolle Kombinationen gegeben werden]	12
c)	Grundrechte	2

(22 Punkte)

Aufgabe 2		
a)	<p><i>Auswahl aus:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Statutarische Regelung – Zulässigkeit erörtern - In der gleichen Generalversammlung wird ein tieferer Betrag vorgeschlagen – Verwaltungsrat wirkt unglaubwürdig - Es wird eine ausserordentliche Generalversammlung einberufen, an der dann ein tieferer Betrag vorgeschlagen wird – wohl am überzeugendsten, es bleibt aber ein Zeitraum der Ungewissheit - Die bisherige Vergütung wird weiter ausbezahlt – an sich naheliegend, aber nach Ansicht des Bundesrates unzulässig - Der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates entscheidet bis zum nächsten Beschluss der Generalversammlung – nach Ansicht des Bundesrates ebenfalls unzulässig; widerspricht auch der Idee, die Aktionäre entscheiden zu lassen 	8
b)	<p>Art. 337 (Abs. 1 oder Abs. 2) OR. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (ungefähre Umschreibung genügt). <i>Gute Erörterung.</i> (Mögliche Aspekte, die gegen einen wichtigen Grund sprechen: im Normalfall der prospektiven Abstimmung betrifft die Verweigerung erst das nächste Geschäftsjahr, sodass die Möglichkeit besteht, in einer ausserordentlichen Generalversammlung eine gültige Basis zu erwirken; Klausel in den Arbeitsverträgen, die vereinbarte Salärsumme stehe unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch die GV)</p>	4
c)	<ul style="list-style-type: none"> - unzulässig, da Vergütung im Voraus, Art. 95 Abs. 3 lit. b BV <i>oder</i> Art. 20 Ziff. 2 VegüV 	3
	<ul style="list-style-type: none"> - Abfindung für eine solche Anwartschaft (Antrittsprämie) ist grundsätzlich zulässig, Art. 14 Abs. 2 Ziff. 5 VegüV <i>oder</i> Art. 20 Ziff. 2 VegüV (Umkehrschluss), sofern es nicht nur um eine unsichere Erwartung geht (<i>oder</i>: sofern es sich um einen rechtlich erzwingbaren Anspruch handelt) 	3
	<ul style="list-style-type: none"> - Auch hier wieder Vergütung im Voraus, daher unzulässig 	2
	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Pauschalbetrag für entstehende Kosten des Stellenwechsels ist zulässig, aber nur in Höhe der wirklich zu erwartenden Kosten (<i>oder</i>: nicht als verdeckter Anreiz, <i>oder</i>: Fr. 150'000 scheinen recht hoch) 	2

(22 Punkte)

Aufgabe 3		
a)	Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung, Art. 336a (Abs. 1) OR	3
b)	mit seiner besonderen Stellung als Arbeitnehmervertreter, Art. 336 Abs. 2 lit. b OR	2
c)	Schriftliche Einsprache gegen Kündigung beim Kündigenden spätestens bis zum Ende der Kündigungsfrist, Art. 336b Abs. 1 OR; Klage innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Art. 336b Abs. 2 OR	6
d)	nein, denn wirtschaftlicher Grund ist nach BGer ein „begründeter Anlass“, soweit kein Zusammenhang mit der Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter besteht	3
e)	<i>Wortlaut (oder: grammatikalische Auslegung):</i> wirtschaftlicher Grund ist nicht ausgeschlossen, Unterschied zu Art. 340c Abs. 2 OR (<i>oder: Systematik</i>); Gegenposition: offene Formulierung (<i>oder: unbestimmter Rechtsbegriff, oder: Gericht hat Spielraum für andere Auslegung</i>)	4
	<i>Materialien (oder: Entstehungsgeschichte)</i>	1
	<i>Zweck:</i> Schutz anstatt Privilegierung bei Massenentlassungen, AG muss effizienteste und sozialverträglichste Massnahmen treffen können; Gegenposition (zwei Argumente aus der nachstehenden Auswahl): Privilegierung als Funktionsträger anstatt als Person, Informationsempfänger und Konsultationspartner, effiziente Wahrung der Interessen der Belegschaft, besonderes Vertrauensverhältnis der Arbeitnehmervertreter zur Belegschaft	5
	[Die Vergabe von Punkten zu e) setzt eine klare Strukturierung voraus]	
f)	Es läuft ein Projekt zur Änderung der entsprechenden Gesetzgebung <i>oder: ILO</i> . Ziel davon: „begründeter, in der Person des AN liegender Anlass“	2

(26 Punkte)