



Arbeitsrecht Bachelor

August 2020

- Kontrollieren Sie bitte bei Erhalt der Prüfung die Anzahl der Aufgabenblätter. Die Prüfung umfasst 2 Seiten (inkl. vorliegende Bemerkungen) und 3 Aufgaben.

Hinweise zur Aufgabenlösung

- 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, 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

Hinweise zur Bewertung

- Die Aufgaben werden ungefähr gleich gewichtet. Pro Aufgabe bleiben Abweichungen von 5% nach oben und unten vorbehalten.

Viel Erfolg!

Aufgabe 1

Zur Lösung der Teilaufgaben a) bis d) sind keine Gesetzesartikel zu nennen

- a) Nennen Sie vier typische Umstände, welche die Nebenbeschäftigung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin im Licht des OR als unzulässig erscheinen lassen.
- b) Nennen Sie sechs typische Rechtsgründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (die simple Angabe „Kündigung“ ist keine zulässige Antwort).
- c) Definieren Sie die drei typischen Grundarten von Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und geben Sie je ein charakteristisches Beispiel.
- d) Arbeitgeberverband A und Gewerkschaft B haben einen (gültigen) GAV abgeschlossen. Welche Voraussetzungen müssen im Einzelnen erfüllt sein, damit das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeberin X und Arbeitnehmerin Y unmittelbar unter diesen GAV fällt?
- e) Was versteht man im kollektiven Arbeitsrecht unter dem sogenannten (vom Bundesgericht gewährten) „Beitrittsanspruch“? Was sind seine zwei wesentlichen Voraussetzungen? Mit welcher Gesetzesbestimmung steht er in einem Spannungsverhältnis?

Aufgabe 2

Wann endet das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer X und seiner Arbeitgeberin Y in folgenden (voneinander unabhängigen) Fällen:

- a) Gemäss Arbeitsvertrag übernahm X die Vertretung für eine sich im Mutterschaftsurlaub befindliche Arbeitnehmerin vom 1. März 2020 bis 30. Juni 2020. Vom 15. Juni 2020 bis 4. Juli 2020 war X infolge Krankheit arbeitsunfähig.
- b) X, der seit 10 Jahren im Dienst von Y war, erhielt am 4. März 2020 die Kündigung auf 30. Juni 2020. Vom 9. bis 23. März 2020 war X infolge Krankheit arbeitsunfähig.
- c) Gemäss Arbeitsvertrag mit Stellenantritt am 1. Mai 2017 kann von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten erstmals auf 30. April 2020 gekündigt werden. Wird diese Möglichkeit nicht wahrgenommen, läuft der Vertrag weiter und kann dann wieder mit einer Frist von sechs Monaten auf 30. April 2023 gekündigt werden. X erhielt am 29. Oktober 2019 die Kündigung auf 30. April 2020. Er war vom 28. Oktober 2019 bis 10. Dezember 2019 infolge Krankheit arbeitsunfähig. Lösen Sie den Fall entsprechend dem Gesetzestext.
- d) X war als Temporärangestellter von Z bei der Bank Y vom 1. März 2020 an im Einsatz. Im allseitigen Einverständnis wurde X ab 1. April 2020 direkt von der Bank Y angestellt. Am 25. April 2020 erhielt X die Kündigung auf 31. Mai 2020. Vom 28. April 2020 bis 5. Mai war X infolge Krankheit arbeitsunfähig. Lösen Sie den Fall nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung.
- e) X, der seit 2 Jahren im Dienst von Y war, plante eine längere Auslandsreise und kündigte daher am 25. März 2020 auf 31. Mai 2020. Vom 14. Mai 2020 bis 5. August 2020 war er infolge Krankheit weder arbeits- noch reisefähig.

Aufgabe 3

X arbeitete seit einigen Jahren als Kommunikationsfachfrau für das Hotelunternehmen Y. Eines Tages erhielt X die Kündigung sowie – wie von X verlangt – eine schriftliche Begründung dafür. Demnach soll X die Anforderungen schon seit Längerem nicht mehr erfüllt haben, weshalb die Situation für Y untragbar geworden sei. Da X nie eine Beanstandung wegen ungenügender Leistungen erhalten hatte, betrachtete sie diese Begründung als vorgeschoben. Enttäuscht und verärgert darüber brach sie jegliche Kommunikation mit Y ab. Als X einen Monat nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch immer keine neue Stelle gefunden hatte, verlangte sie vor dem zuständigen Arbeitsgericht eine von Y zu leistende Entschädigung. Wie stehen die Erfolgchancen dieses Antrags in formeller und materieller Hinsicht, wenn

- a) Y ordentlich (in Verbindung mit einer Freistellung) gekündigt hat?
- b) Y fristlos gekündigt hat?