



---

## Arbeitsrecht Bachelor

21. Juni 2022

---

**Dauer:** 120 Minuten

- Kontrollieren Sie bitte bei Erhalt der Prüfung die Anzahl der Aufgabenblätter. Die Prüfung umfasst (inkl. dieser Seite) 3 Seiten und 5 Aufgaben (mit Teilaufgaben).

### Hinweise zur Aufgabenlösung

- Jede Aufgabe ist für sich allein zu lösen; gemeinsame Bemerkungen am Anfang oder am Schluss der Prüfung werden nicht bewertet.
- Gehen Sie bei der Beantwortung der Fragen davon aus, dass sich die Rechtslage – sofern nichts anderes vorgegeben wird – nach den gesetzlichen Bestimmungen richtet und insbesondere keine abweichende vertragliche, gesamt- oder normalarbeitsvertragliche Regelung zur Anwendung gelangt.
- Berücksichtigen Sie bei Ihren Antworten, soweit einschlägig, die jeweils massgebliche Rechtsprechung des Bundesgerichts.
- Für allfällige Skizzen können keine Punkte vergeben werden.
- Die Antworten sind zu begründen und möglichst mit der zutreffenden Gesetzesbestimmung zu ergänzen. Für die Nennung von Gesetzesbestimmungen wird in der Regel nur dann die volle Punktzahl vergeben, wenn ein nach Art./Abs./Ziff./lit./Gesetz präzises und korrektes Zitat vorliegt.

### Hinweise zur Bewertung

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

Aufgabe 1	28 Punkte	22,4 % des Totals
Aufgabe 2	26 Punkte	20,8 % des Totals
Aufgabe 3	33 Punkte	26,4 % des Totals
Aufgabe 4	18 Punkte	14,4 % des Totals
Aufgabe 5	20 Punkte	16,0 % des Totals
<hr/>		
Total	125 Punkte	100 % des Totals

Nachträgliche Abweichungen von bis zu 4 Punkten pro Aufgabe bleiben vorbehalten.

**Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!**



### Aufgabe 1

- a) Wie ist die Rechtslage in Bezug auf die Nachwirkung von Gesamtarbeitsverträgen?
- b) Wie verhält es sich mit der Zulässigkeit der Ferienabgeltung während laufendem Arbeitsverhältnis?
- c) Was ist die Funktion der sogenannten Rezeptionsklausel?
- d) Was versteht man unter Tariffähigkeit und welches sind ihre Voraussetzungen?

### Aufgabe 2

B ist seit rund sechs Dienstjahren für das Treuhandbüro C AG als kaufmännischer Sachbearbeiter tätig. Im September 2016 kündigt B das Arbeitsverhältnis termin- und fristgerecht auf den 30. November 2016. Am letzten Arbeitstag, am 30. November 2016, unterzeichnen die Parteien ein als «Abrechnung» bezeichnetes Dokument. Darin erklären die Parteien, dass sie sich allenfalls noch bestehende Forderungen gegenseitig erlassen und sie sich somit nichts mehr schulden.

Einige Jahre später, im Februar 2022, begibt sich B auf Stellensuche. Dabei bemerkt er, dass ihm für seine Beschäftigung bei der C AG nur eine Arbeitsbestätigung, aber noch kein Vollzeugnis vorliegt, was sich bei der Stellensuche als Nachteil erweist. Aus diesem Grund kontaktiert B seine frühere Arbeitgeberin. Die C AG lässt B allerdings wissen, dass sie kein Vollzeugnis mehr ausstellen müsse. Ausserdem habe B bei seinem Ausscheiden lediglich eine Arbeitsbestätigung verlangt und erhalten (was beides zutrifft).

- a) Wie beurteilen Sie die Rechtslage in Bezug auf den von B geltend gemachten Anspruch auf ein Vollzeugnis?
- b) Welches sind die vier wichtigsten inhaltlichen Grundsätze, die bei der Ausstellung eines Arbeitszeugnisses zu beachten sind?

### Aufgabe 3

D arbeitet seit dem 1. April 2018 als Übersetzerin bei der E AG. Weil im Bürogebäude der E AG ein Umbau ansteht und deshalb die Büros vorübergehend nicht benützt werden können, schlägt die E AG vor, dass D ab Anfang Mai 2021 für rund ein halbes Jahr im Homeoffice arbeitet. Da D zu Hause in ihrer Mietwohnung über ein Arbeitszimmer mit geeigneten Arbeitsgeräten (Notebook und Drucker) verfügt, ist sie damit einverstanden. Zusätzlich stellt D dieses Zimmer auch als Archivraum für zwei grosse Aktenschränke mit Geschäftsunterlagen der E AG zur Verfügung. In einem schriftlichen Zusatz zum Arbeitsvertrag vereinbaren die Parteien, dass D ihre Arbeitsgeräte sowie die Benutzung ihres Arbeitszimmers kostenlos zur Verfügung stellt.

- a) Wie beurteilen Sie die Rechtmässigkeit der getroffenen Vereinbarung? (Hinweis: Die Frage ist unabhängig von allfälligen Sondervorschriften während der Coronapandemie zu beantworten)



Fortsetzung:

- b) Als D Anfang Juni 2021 gegenüber der E AG Zweifel an der Rechtmässigkeit der Vereinbarung äussert und Kostenersatz fordert, fackelt diese nicht lange: Die E AG spricht am 10. Juni 2021 eine ordentliche Kündigung aus. Wann endet das Arbeitsverhältnis, wenn D vom 20. bis und mit 26. Juni 2021, vom 10. bis und mit 30. Juli 2021 sowie vom 5. bis und mit 10. August 2021 wegen chronischer Migräneanfälle an der Arbeit verhindert ist?

#### Aufgabe 4

F, Projektleiterin in einem Softwareunternehmen mit Sitz in Zug, hat ein Problem: Ihr Ehemann leidet an einer schweren Lungenentzündung. Er ist zu Hause bettlägerig und bedarf dringend der Pflege.

- a) Darf F der Arbeit fernbleiben, um ihren Mann zu pflegen? Falls ja, für wie lange und erhält sie für die Dauer ihrer Absenz Lohn?

Fortsetzung (losgelöst von obigem Sachverhalt):

- b) Im schriftlichen Arbeitsvertrag von F findet sich folgende Klausel:

«Der Mitarbeiterin ist es nach dem Vertragsende untersagt, am Standort Zug Mitarbeitende der Arbeitgeberin abzuwerben.»

Was für Argumente würden Sie als Anwalt/als Anwältin von F gegen die Gültigkeit dieser Abrede vorbringen? (Hinweis: Es geht allein um die Analyse der Klausel)

#### Aufgabe 5

G ist bei der H GmbH, einer Weinbar in der Stadt St. Gallen, seit 12 ½ Jahren als Kellner angestellt. Das Geschäftslokal hat die H GmbH gepachtet. Wegen des enttäuschenden Geschäftsverlaufs kündigt die H GmbH den Pachtvertrag mit der Hauseigentümerin fristgerecht auf den 31. Dezember 2021. Neue Pächterin ist die I AG, welche das Lokal am gleichen Ort mit dem vorhandenen Inventar und Mobiliar nahtlos per 1. Januar 2022 übernimmt, allerdings mit einem Schwerpunkt als Whiskeybar. G und die I AG kommen überein, dass G auch unter der neuen Arbeitgeberin in der Bar tätig sein soll. Weil aber G schon in der ersten Arbeitswoche zwei Mal zu spät zur Arbeit erscheint, spricht die I AG bereits am 15. Januar 2022 eine Kündigung mit einer Frist von sieben Tagen aus. Damit ist G nicht einverstanden.

Welche Kündigungsfrist kommt zur Anwendung und wann endet das Arbeitsverhältnis? (Hinweis: Die materielle Rechtmässigkeit der Kündigung ist nicht zu prüfen)