

Rechtswissenschaftliche Fakultät

Fragebogen für die schriftliche Prüfung im Fach

Arbeitsrecht

(Herbstsemester 2012)

Examinator/in Ass.-Prof. Dr. Marc Hürzeler

Datum/Zeit der Prüfung 18. Januar 2013, 09:00h – 11:00h.

Ort der Prüfung

Matrikelnummer

Prüfungslaufnummer

Maturitätssprache

Allgemeine Hinweise zur Prüfung

- Dieser Prüfungsfragebogen umfasst 5 **Seiten** (die vorliegende Seite inbegriffen).
- Kontrollieren Sie bitte Ihren Aufgabensatz auf Vollständigkeit. Fehlende Seiten sind umgehend der Prüfungsaufsicht zu melden.
- Für die Beantwortung der Fragen stehen **zwei Stunden** zur Verfügung (Ausnahme: bewilligte Gesuche um Verlängerung).
- Jede Aufgabe wird mit der gleichen Anzahl Punkte bewertet. Für die Höchstnote brauchen nicht alle Aufgaben gelöst zu werden.
- Als **Hilfsmittel** sind zugelassen: Textausgabe Gauch/Stöckli ZGB und OR, ArG, UVG, UVV, BGSA, VOSA . Andere Hilfsmittel sind **nicht** erlaubt.
- Lesen Sie bitte sämtliche Fragen sorgfältig durch, bevor Sie mit der Beantwortung beginnen.
- Alle Antworten sind – ohne gegenteiligen Hinweis bei einer einzelnen Aufgabe – zu **begründen** und soweit möglich **mit Rechtsnormen zu belegen**.
- Bitte schreiben Sie **gut leserlich** und bezeichnen Sie klar, auf welche Frage sich Ihre Antwort bezieht.
- Versehen Sie bitte alle Blätter mit Ihrer **Prüfungslaufnummer** und **Seitenzahl**.
- Bei der Prüfungsaufsicht können zusätzliches eScan-Schreib- bzw. Notizpapier sowie Schreibunterlagen verlangt werden.
- Schreiben Sie **nicht** auf die **Rückseite** der Blätter. Es wird jeweils nur die Vorderseite eingescannt.
- Am Ende der Prüfung:
eScan-Deckblatt und alle mit der Prüfungslaufnummer versehenen Blätter sind **in den Prüfungsumschlag zu legen**. Dieser ist mit der Matrikelnummer zu beschriften und **verschlossen** der Prüfungsaufsicht abzugeben. **Verbleiben** Sie an Ihrem **Prüfungsort** bis die Prüfungsaufsicht alle Prüfungsumschläge eingesammelt hat.

Wir wünschen Ihnen **viel Erfolg!**

Fall 1:

Die Brutto-AG nimmt eine Stellenausschreibung in der Zeitung vor. Vom Inserat angesprochen, bewirbt sich u.a. Eva B. mit einem handschriftlichen Bewerbungsschreiben um die Stelle als Account Managerin (*Account-Manager betreuen bestehende und gewinnen neue Kunden für ihre Arbeitgeber*).

- a) Die Brutto-AG lässt gestützt auf das Bewerbungsschreiben von Eva B. ein grafologisches Gutachten erstellen und sendet die diesbezügliche Rechnung der Gutachtensstelle in Höhe von CHF 700.- an Eva B. Die Arbeitnehmerin erkundigt sich bei Ihnen, ob die Brutto-AG ein grafologisches Gutachten erstellen durfte und wer für die Kosten aufkommen muss?
- b) Eva B. wird zu einem Vorstellungsgespräch bei der Brutto-AG eingeladen. Anlässlich der Unterhaltung erkundigt sich der HR-Verantwortliche nach dem Vorliegen von Vorstrafen, von gesundheitlichen Einschränkungen, nach dem bisherigen Lohn von Eva B. und nach bestehenden Schwangerschaften. Sind diese Fragestellungen zulässig? Wie ist die Rechtslage, wenn Eva B. über eine Schwangerschaft im Bilde ist, diesen Umstand aber dennoch gegenüber dem HR-Verantwortlichen ausdrücklich verneint?
- c) Nachdem Eva B. die Absage der Brutto-AG für die Stellenbewerbung erhalten hat, ist sie darüber verärgert, dass sie zwischenzeitlich ein gutes Jobangebot der Netto GmbH ausgeschlagen hatte. Was kann sie nun gegen die Brutto-AG unternehmen?

Fall 2:

Die Technology AG beschäftigt 75 Mitarbeitende. Bereits seit zwei Jahren zeichnen sich rückläufige Geschäftsergebnisse ab, in den letzten drei Monaten musste sogar ein Umsatzeinbruch um 50% verzeichnet werden. Die Geschäftsleitung hat deshalb den Beschluss gefasst, unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist 20% der bestehenden Arbeitsverhältnisse per 1. April 2013 aufzulösen. Fünf der betroffenen Mitarbeitenden werden im Zuge dieser Massnahme vorzeitig pensioniert.

- a) Die gekündigte Arbeitnehmerin Ursula O. erlangt bei Erhalt des Kündigungsschreibens erstmals Kenntnis von dem Stellenabbau. Was können Sie ihr für das weitere Vorgehen raten?
- b) Der gekündigte Franz P. ist gewählter Arbeitnehmervertreter im Stiftungsrat der Personalvorsorgestiftung Technology. Was kann er unternehmen?
- c) Im Arbeitsvertrag der gekündigten Helga F. ist eine Umsatzbeteiligung in Höhe von maximal 15 Prozent des Jahreslohnes vereinbart. Sie fragt, ob ihr für das Jahr 2013 noch Ansprüche auf die Umsatzbeteiligung zustehen werden?

Fall 3:

Reto ist seit dem 1. Januar 2008 als Rechtskonsulent bei der Bank X. angestellt und erhält einen Monatslohn (zuzüglich 13. Monatsgehalt) von CHF 12'000.- zuzüglich eine monatliche Spesenpauschale in Höhe von CHF 300.-. Am 25. März 2012 wurde ihm das Kündigungsschreiben der Bank X. zugestellt, welche das Arbeitsverhältnis per Ende Mai auflösen will. Reto wurde am 1. April 2012 infolge einer Krankheit vollständig arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte bis und mit 30. September 2012 an. Alsdann musste Reto noch vom 15. bis zum 18. Oktober 2012 in den Zivildienst.

- a) Wann endet das Arbeitsverhältnis zwischen Reto und der Bank X., wenn die gesetzlichen Kündigungsfristen und Kündigungstermine anwendbar sind?
- b) Die Bank X. will Reto die Spesenpauschale für die Monate April bis September verweigern. Ist sie dazu befugt?
- c) Wie hoch ist der Ferienanspruch von Reto für das Jahr 2012, wenn der Arbeitsvertrag keine Regelung enthält und kein GAV zur Anwendung gelangt? Darf der Arbeitgeber den Ferienanspruch kürzen?

Multiple-Choice Aufgaben:

Kreuzen Sie nachfolgend an, ob die Aussage richtig oder falsch ist.

1. Zustandekommen des Arbeitsvertrages

	Richtig	Falsch
Wenn Arbeit geleistet wurde, obwohl sich die Parteien über wesentliche Vertragspunkte noch nicht geeinigt haben, ist der Arbeitsvertrag anfechtbar		
Vorbereitungen für den Arbeitseinsatz sind zu entlohnen		
Auch die Mitarbeit von Angehörigen im Familienbetrieb beruht stets auf einem (konkludenten) Arbeitsvertrag		
Einseitig erlassene Betriebsordnungen sind nur mit behördlicher Kontrolle gültig und sind nach dem Vertrauensprinzip auszulegen		

2. Bestand und Geltungskraft des Arbeitsvertrages

	Richtig	Falsch
Der Lehrvertrag mit einem Arbeitgeber, der nicht über die entsprechende behördliche Bewilligung verfügt, ist nichtig		
Der zeitliche Kündigungsschutz infolge Schwangerschaft nach Art. 336c Abs. 1 lit. c OR ist bei Vorliegen eines Willensmangels, der zur Anfechtung des Arbeitsvertrages berechtigt, unbeachtlich		
Der sachliche Kündigungsschutz gilt auch bei einem infolge Willensmangels anfechtbaren Arbeitsvertrag, sofern der Arbeitgeber bei Kenntnis des Mangels in den Arbeitsvertrag eingewilligt hatte		
Der Handelsreisendenvertrag setzt Schriftlichkeit des Arbeitsvertrages zu seiner Gültigkeit voraus		

3. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers

	Richtig	Falsch
Die Treuepflicht des Arbeitnehmers beinhaltet u.a., vorübergehende Funktionsänderungen im Betrieb wahrzunehmen, wenn ein anderer Mitarbeiter krankheitsbedingt abwesend ist		
Die Verletzung der Treuepflicht durch den Arbeitnehmer stellt eine Vertragsverletzung dar, die den Arbeitgeber in schweren Fällen zu einer fristlosen Kündigung berechtigt		
Die Geheimhaltungspflicht des Arbeitnehmers beschränkt sich auf Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse		
Beim Personalverleih liegt das Weisungsrecht grundsätzlich beim verleihenden Arbeitgeber, doch ist eine Delegation an den Einsatzbetrieb zulässig		

4. Recht am Arbeitsergebnis

	Richtig	Falsch
Eine Aufgabenerfindung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die Erfindung in Ausübung und im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten macht		
Die Rechte an Aufgabenerfindungen entstehen originär beim Arbeitgeber		
Bei Geleichenheitserfindungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine angemessene Entschädigung		
Eine sog. Erfinderklausel kann gemäss Art. 11 OR rechtsgültig auch mündlich vereinbart werden		

5. Vertragsänderung und Übergang des Arbeitsverhältnisses

	Richtig	Falsch
Laufende GAV sind auch nach einer Betriebsübernahme einzuhalten und können weiterhin ausschliesslich zu den vertraglichen Kündigungsbedingungen des GAV aufgelöst werden		
Der Lohn muss nach einer Betriebsübernahme neu vereinbart werden, ansonsten gelten automatisch die Mindestlohnvorschriften gemäss GAV		
Wird der GAV zu anderen Bedingungen neu ausgehandelt, liegt automatisch auch eine Änderung des EAV vor		
Änderungskündigungen sind stets missbräuchlich		

6. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

	Richtig	Falsch
Sofern das Vorsorgereglement nichts anderes vorsieht, wird das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer, der das AHV-Rentenalter erreicht, auch ohne Kündigung aufgelöst		
Der Tod des Arbeitgebers kann die automatische Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen		
Art. 341 OR gilt im Zusammenhang mit Aufhebungsverträgen nicht, sofern diese schriftlich vereinbart werden, da der Arbeitnehmer durch die Schriftform hinreichend auf die Tragweite seines Handelns hingewiesen wird		
Der Lohnnachgenuss stellt eine Leistung von Todes wegen dar, die der Herabsetzung durch andere Erben unterliegen kann		