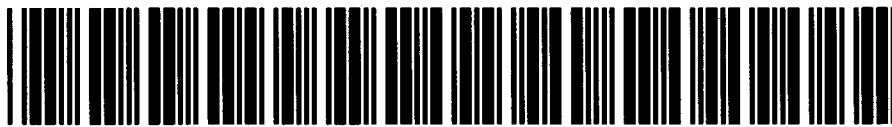


Prüfungssession HS 2019



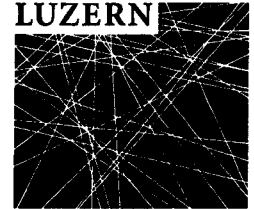
Prüfung **Arbeitsrecht**

Prüfungslaufnummer

Matrikelnummer

Neubau (Enzmannbau)





Rechtswissenschaftliche Fakultät

Fragebogen für die schriftliche Prüfung im Fach

Arbeitsrecht

(Herbstsemester 2019)

Examinator/in Prof. em. Dr. Gabriela Riemer-Kafka

Datum/Zeit der Prüfung 7. Januar 2020, 14.00 -16.00

Ort der Prüfung

Matrikelnummer

Prüfungslaufnummer

Maturitätssprache

Punkte Teil I: _

Punkte Teil II: _

Punkte Teil III: _

Punkte Teil IV _

Punktetotal _

Note _

Allgemeine Hinweise zur Prüfung

- Dieser Prüfungsfragebogen umfasst **5 Seiten** (die vorliegende Seite inbegriffen).
- Kontrollieren Sie bitte Ihren Aufgabensatz auf Vollständigkeit.
- Für die Beantwortung der Fragen stehen **zwei** Stunden zur Verfügung (Ausnahme: bewilligte Gesuche um Verlängerung).
- Jede Frage wird mit einem Punkt bewertet. Für die Höchstnote muss **nicht die Maximalpunktzahl** erreicht werden.
- **Prüfungsrelevante Erlasse/Gesetze** sind: ZGB, OR, ZPO, MitwG, DSG, GIG, AVG/AVV, ArG, ArGV 1, 2, 3 und 5 sowie MuSchV. Es gelten die Bestimmungen gemäss Merkblatt zur Verwendung eigener Gesetze sowie des Merkblattes zu schriftlichen Prüfungen. Andere Hilfsmittel, insbesondere elektronische Hilfsmittel, sind **nicht** erlaubt.
- Alle Antworten sind – ohne gegenteiligen Hinweis bei einer einzelnen Aufgabe – zu **be-gründen** und **soweit möglich mit Rechtsnormen zu belegen**. Vermeiden Sie die Wiedergabe von allgemeiner Theorie bzw. des Gesetzes und beantworten Sie die gestellte Frage **in kurzen Worten** direkt mit Bezugnahme auf Ihr theoretisches Wissen!
- Bitte schreiben Sie **gut leserlich** und bezeichnen Sie klar, auf welche Frage sich Ihre Antwort bezieht. Unleserliches wird nicht korrigiert und nicht bewertet.
- Versehen Sie bitte alle Blätter mit Ihrer **Prüfungslaufnummer** und **Seitenzahl**.
- 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 **Prüfungsplatz** bis die Prüfungsaufsicht alle Prüfungsumschläge eingesammelt hat.

Wir wünschen Ihnen **viel Erfolg!**

Teil II: Kurzfälle

(Die Fragen lassen sich kurz und auf den zur Verfügung gestellten zwei Zeilen beantworten und sind, sofern es sich nicht um eine blosse Aufzählung handelt, kurz zu begründen.)

1. Mein jeweils auf drei Monate befristeter Arbeitsvertrag wurde nacheinander vier Mal verlängert. Als ich kurz vor Ablauf der letzten Verlängerung krank wurde, verweigerte man mir eine Lohnfortzahlung. Habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung und falls ja, wie lange?

2. Kann ich gegen die Kündigung, die ich wegen meiner Liebesbeziehung zu meinem Arbeitskollegen erhalten habe, rechtlich vorgehen?

3. Kann der Arbeitgeber aufgrund einer schlechten Auftragslage bei einem vereinbarten Pensum von 50% vorübergehend Minusstunden anordnen und den Lohn entsprechend kürzen?

4. Weil in der Kasse immer wieder Bargeld fehlte, installierte der Arbeitgeber eine Videoüberwachung im Kassenbereich und konnte aufgrund dessen die Täterschaft ermitteln und der Polizei zuführen. Mit welchen rechtlichen Argumenten kann sich die überführte Person gegen den Diebstahlsverdacht zur Wehr setzen?

5. Mein Arbeitgeber verlangt schon für den ersten Tag einer Krankmeldung ein ärztliches Zeugnis. Kann ich ihm ein per Telefon erstelltes Arzteugnis von „Medgate“, einem telemedizinischen Arztzentrum, einreichen?

Teil III: Fallbearbeitung

Der Fussballclub Eigentor (in Folge: FC E.) spielt mit seiner Mannschaft in der 3. Liga. Trainiert wird auf dem eigenen Gelände, wo auch ein Clubhaus mit Garderobe für die Mannschaft sowie ein Clubrestaurant betrieben wird. Die fachgerechte Pflege des Rasens ist Manfred Wehrli – im Handelsregister als Einzelfirma eingetragen – übertragen, während im Clubhaus selber ein Koch, Servicepersonal und eine Putzfrau täglich zum Einsatz kommen. Die Mannschaft besteht aus 18 Spielern, welche von einem Trainer trainiert und gecoacht werden.

Da der Spielerfolg mässig ist und eine Aufstiegsmöglichkeit in die 2. Liga in weite Ferne rückt, ist die Unzufriedenheit unter den Spielern gross. Sie macht sich unter anderem in massiven gegenseitigen Beleidigungen, Tätlichkeiten mit körperlichen Verletzungen, Disziplinlosigkeit und Unpünktlichkeit Luft. Als der Trainer dazu aufruft, wegen der schlechten Spielresultate das tägliche Training um eine Stunde zu verlängern und auch am Sonntagvormittag zu trainieren, verweigern sich alle Spieler und treten in einen unbefristeten Sitz-Streik.

Weil der Goalie wegen unnötiger selbstdarstellerischer „Showeinlagen“ im Tor schon zwei Mal den Ball nicht erfolgreich abzuwehren vermochte, verlor der Club das Spiel das erste Mal 4:2 und das zweite Mal 2:1. Aufgrund der deshalb verlorenen Aufstiegschance springen dem Club zwei wichtige Sponsoren ab, mit der Folge, dass man sich im Clubvorstand überlegt, dem Trainer fristlos zu kündigen. Als die Spieler von diesem Gerücht erfahren, verlassen gleich drei aus Solidarität zum Trainer das Team vor Ablauf der Dauer des Spielervertrags.

Besondere Aufregung unter den Verbliebenen im Team entstand, als bekannt wurde, dass der Spieler mit Nr. 5 HIV+ infiziert ist und daher alle Spieler vom Clubvorstand aufgefordert wurden, sich auf HIV testen zu lassen. Davon betroffen war – aus Sicherheitsgründen – auch das Personal im Clubhaus.

Fragen:

1. In welchem Rechtsverhältnis zum FC E. steht/stehen:
 - a) Manfred Wehrli?
 - b) die Spieler?
2. Durch die Pöbeleien und Beleidigungen fühlt sich Spieler Nr. 7 besonders betroffen und muss psychologische Hilfe in Anspruch nehmen. Wer hat für die Psychotherapiesitzungen finanziell aufzukommen? *AKS?*
3. Aufgrund der Tätlichkeiten wird der Spieler Nr. 9 wegen starken Prellungen am Bein spiel- und trainingsunfähig. Hat er Anspruch auf Lohnfortzahlung, und zwar ab wann, für wie lange bei einem auf zwei Jahre befristeten Spielervertrag und in welcher Höhe?
4. Das unpünktliche Erscheinen zum Training stört den ganzen Betrieb. Welche rechtlichen Massnahmen kann der FC E. dagegen ergreifen? *(alle Möglichkeiten aufzählen)*
5. Ist eine fristlose Entlassung des Trainers vom FC E. überhaupt möglich und

- sinnvoll, und falls ja, wäre die fristlose Entlassung gerechtfertigt? Welches Vorgehen würden Sie in dieser Situation dem Clubvorstand raten?
6. Die drei Spieler, die das Team vorzeitig verlassen, unterliegen einem Konkurrenzverbot von einem Jahr und im Umkreis von 100 km. Weil einer sich bei einem Club in der näheren Umgebung einstellen lässt, fordert der FC E. die vereinbarte Konventionalstrafe in der Höhe von CHF 100'000 ein. Zu Recht?
 7. Ist die Verlängerung des Trainings um täglich eine Stunde und zusätzlich am Sonntagvormittag zulässig?
 8. Welche rechtlichen Folgen hat der Sitz-Streik für die Spieler?
 9. Ist die Anordnung des HIV-Tests rechtens
 - a) bei den Spielern?
 - b) beim Personal des Clubhauses?
 10. a) Wäre eine Kündigung wegen des festgestellten Status HIV+ möglich?
 b) Darf ein Spieler im Bewerbungsverfahren auf HIV+ getestet werden?
 c) Wer trägt die Kosten des Tests?
 11. Gibt es – abgesehen von der Suche nach neuen Sponsoren – eine Möglichkeit, die ausgefallenen Sponsorengelder auf andere Weise einzubringen?
 12. Die Fussballerin Sandra Grosser will in den FC E. als Spielerin aufgenommen werden und wird abgelehnt. Kann sie sich dagegen mit Erfolg wehren?
 13. Die fristlose Entlassung eines Trainers zieht in aller Regel Entschädigungs- oder/und Schadenersatzansprüche nach sich. Der Trainervertrag enthält eine Schiedsklausel. Vor welchem Gericht muss der Trainer klagen?

Teil IV: Multiple Choice

(Kreuzen Sie die Ihrer Meinung nach richtige Antwort direkt auf diesem Blatt an)

		<i>ja</i>	<i>nein</i>
1.	Ist ein Streik gegen die geplante Erhöhung des gesetzlichen AHV-Rentenalters (vgl. Rentenreform in Frankreich) in der Schweiz rechtmässig?		
2.	Kann von den Arbeitnehmern, z.B. bei einer Bank, verlangt werden, dass sie aus Gründen des Klimaschutzes nur noch mit dem öffentlichen Verkehr an die Arbeit fahren?		
3.	Während der laufenden Kündigungsfrist muss sich eine Arbeitnehmerin für einen Tag der operativen Entfernung eines Muttermals unterziehen. Kann sie sich auf Art. 336c Abs. 3 OR berufen?		
4.	Sind die Pausen bezahlt, wenn ich im Stundenlohn angestellt bin?		
5.	Darf einem kranken Arbeitnehmenden die Spesenpauschale für die Zeit der Arbeitsverhinderung gekürzt werden?		