

Punktzahl: (max. 30 Pkte)	Note: (nur halbe Noten)
Universität Bern, Zivilistisches Seminar	
Prüfung per FS 2011	Prüfungsdatum 14. Juni 2011
Prüfung Arbeitsrecht I Individualarbeitsrecht Prof. Dr. Roland Müller	
Vom Studierenden auszufüllen: Matrikelnummer: MUSTERLÖSUNG Ev. Bemerkungen: _____ _____	
Wichtige Hinweise für die Prüfungsteilnehmer: ➤ Dauer der Prüfung 120 Minuten ohne Pause ➤ Alle 6 Aufgaben werden gleich gewichtet (je max. 5 Punkte) ➤ Antworten nur auf die vorgegebenen Seiten schreiben ➤ Bitte Antworten klar strukturieren und leserlich schreiben ➤ Hilfsmittel gemäss Merkblatt Prüfungen Arbeitsrecht	

1. Aufgabe

Yvonne Yeshurun hat sich erfolgreich um eine Stelle als Sozialarbeiterin beworben. Nun erhält sie den Arbeitsvertrag im Doppel zur Unterschrift. Darin sind u.a. folgende Klauseln enthalten:

- a) Während der Probezeit von drei Monaten werden keine bezahlten oder unbezahlten Ferien gewährt.
- b) Allfällige Überstunden werden nicht mit Zuschlag ausbezahlt, sondern 1:1 kompensiert, wobei die Kompensation bis zum Ende des folgenden Monats zu erfolgen hat, ansonsten werden 50% der Überstunden gestrichen; pro Tag dürfen maximal 4 Überstunden kompensiert werden, eine Mehrkompensation wird als Ferienbezug berechnet.

Wie sind diese Klauseln rechtlich zu beurteilen und welche Konsequenzen hat in diesem Zusammenhang die Unterschrift von Yvonne Yeshurun unter dem Arbeitsvertrag?

1. Lösung

a) 1. Klausel betr. Probezeit [max. 2 Punkte]

- Nach OR 335b II kann durch schriftliche Abrede die Probezeit auf drei Monate verlängert werden. Der erste Teil der Klausel a) ist damit zulässig.
- Gemäss OR 329a I OR hat der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 4 Wochen Ferien pro Dienstjahr. Auch die Probezeit gehört zum Dienstjahr. Nach OR 329a III OR sind bei einem unvollständigen Dienstjahr die Ferien pro rata temporis zu gewähren. Folglich hat Yvonne Yeshurun auch während der Probezeit pro rata temporis Anspruch auf Ferien. Dies wird durch die Klausel a) nicht ausgeschlossen, lediglich der Zeitpunkt des Bezuges wird verschoben.
- Gemäss OR 329c II bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Sein Interesse an einer voll ausnützbaren Probezeit geht allfälligen Ferieninteressen der Arbeitnehmer vor. Der Ferienanspruch fällt zwar während der Probezeit an, kann jedoch erst später geltend gemacht werden. Auf unbezahlte Ferien besteht ohnehin kein Anspruch. Auch der zweite Teil der Klausel ist somit korrekt.

b) 2. Klausel betr. Überstunden [max. 2 Punkte]

- Gemäss OR 321c II kann sich der Arbeitnehmer mit einer Kompensation der Überstunden durch Freizeit von gleicher Dauer einverstanden erklären. Dies gilt auch für den Zeitpunkt der Kompensation. Das Einverständnis kann dabei auch durch Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages erklärt werden. Der erste Teil der Klausel ist b) somit korrekt.
- Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen müsste ein Lohnzuschlag von 25% entrichtet werden. Gemäss OR 321 c III kann durch schriftliche Verabredung und somit durch Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages etwas anderes vereinbart werden; zulässig ist insbesondere eine Regelung, wonach Überstunden mit dem Lohn bereits abgegolten sind.

1. Lösung (Fortsetzung)

- Wenn eine vollständige Wegbedingung zulässig ist, dann gilt dies erst recht für 50% nach zwei Monaten bzw. für eine Kompensationsbeschränkung auf 4 Stunden pro Tag. Auch der zweite Teil der Klausel b) ist deshalb korrekt.

c) Konsequenz der Vertragsunterzeichnung [max. 1 Punkt]

- Durch die Unterschrift der Arbeitnehmerin wird die notwendige Schriftlichkeit zur Verlängerung der Probezeit erfüllt. Die Klausel a) wird damit wirksam.
- Mit ihrer Unterschrift erklärt sich Yvonne Yeshurun auch mit der Klausel b) einverstanden und willigt in die Kompensationsregelung betr. Überstunden ein. Damit wird auch die Klausel b) rechtlich durchsetzbar.

2. Aufgabe

Im Luftfahrtunternehmen Skyrider AG häufen sich Schäden, welche durch unachtsame Arbeitnehmer verursacht werden. Im neuesten Fall hat der Flughelfer Max Ungerecht sogar in betrunkenem Zustand durch Rauchen am Arbeitsplatz einen Brandschaden in Millionenhöhe an einem Flugzeug verursacht. Deshalb wird die Personalchefin Maya Grob vom Verwaltungsrat der Skyrider AG angewiesen, die Haftung der Arbeitnehmer für die von ihnen angerichteten Schäden im Allgemeinen und die Haftungssituation von Max Ungerecht im Besonderen abzuklären. Zudem soll Maya Grob umgehend in alle Einzelarbeitsverträge der Mitarbeiter eine "knallharte Klausel" aufnehmen, wonach generell eine Haftung für Schäden begangen durch Fahrlässigkeit oder im Zustand der Urteilsunfähigkeit besteht.

Wie ist die Haftung der Arbeitnehmer im Arbeitsrecht generell geregelt? Haftet Max Ungerecht trotz Urteilsunfähigkeit für den von ihm verursachten Schaden? Kann in einem Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden, dass ein Arbeitnehmer für Schäden begangen durch Fahrlässigkeit oder im Zustand der Urteilsunfähigkeit haftet?

2. Lösung

a) Haftung im Allgemeinen [max. 2 Punkte]

- Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen (OR 321a).
- Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge der Arbeitgeberin fachgerecht zu bedienen (OR 321a II).
- Die Sorgfaltspflicht ist Vertragspflicht, deren Verletzung eine Schlechterfüllung darstellt und sich auf das Arbeitszeugnis oder auf die Kündigung auswirken kann, zudem besteht evtl. eine zivil- oder strafrechtliche Haftung.
- Der Arbeitnehmer haftet für den Schaden, den er der Arbeitgeberin absichtlich oder fahrlässig zufügt (OR 321e I).
- Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen (subjektiver Sorgfaltsmassstab).
- Für die Haftung des Arbeitnehmers gilt als Faustformel:
 - bei leichter Fahrlässigkeit: bis max. 1 Monatslohn
 - bei mittlerer Fahrlässigkeit: bis max. 2 Monatslöhne
 - bei grober Fahrlässigkeit: bis max. 3 Monatslöhne
 - bei Vorsatz: voller Schadenersatz

2. Lösung (Fortsetzung)

b) Haftung des Max Ungerecht im Besonderen [max. 2 Punkte]

- Hier ist die Anwendbarkeit von Art. 54 Abs. 1 i.V.m. Art. 99 Abs. 3 OR zu prüfen. Danach kann der Richter auch eine nicht urteilsfähige Person, die den Schaden verursacht hat, zu teilweisem oder vollständigem Ersatz verurteilen.
- Gemäss Bundesgericht (4C.195/2004 vom 7. September 2004) gilt die gesetzliche Vorschrift über Billigkeitshaftung auch im Arbeitsrecht.
- Max Ungerecht haftet wegen grober Fahrlässigkeit für den von ihm verursachten Schaden vermutlich in Höhe von drei Monatslöhnen.

c) Haftungsklausel im Einzelarbeitsvertrag [max. 1 Punkt]

- Eine Klausel im Arbeitsvertrag darf die Haftung des Arbeitnehmers nicht verschärfen, da OR 321e relativ zwingend ist (OR 362).
- Gemäss OR 321e Abs. 1 haftet ein Arbeitnehmer bereits von Gesetzes wegen fahrlässig begangenen Schäden. Eine Klausel welche die Haftung für Fahrlässigkeit wiederholt, kann deshalb problemlos in den Einzelarbeitsvertrag aufgenommen werden.
- Gemäss Bundesgericht gilt die Billigkeitshaftung für urteilsunfähige Personen auch im Arbeitsrecht. Allerdings haftet gemäss OR 54 I eine urteilsunfähige Person nicht immer, sondern nur in jenem Umfang, wie dies ein Richter aus Billigkeit entscheidet. Eine Klausel, welche die Haftung von urteilsunfähigen Personen stets und vollumfänglich vorsieht, verstösst deshalb gegen das Verbot der Haftungsverschärfung.
- Der erste Teil der Haftungsklausel ist somit zulässig, der zweite Teil aber nicht.

3. Aufgabe

William Windsauce und Kate Mittendurch haben miteinander das Jus-Studium in Bern abgeschlossen. Am 1.7.2005 beginnen beide in der Anwaltskanzlei Bucking & Ham als juristische Mitarbeiter. William bezieht 2005 nur gerade 1 Woche Ferien, während Kate zur gleichen Zeit schon 3 Ferienwochen geniesst. In den Folgejahren machen sie jeweils zusammen insgesamt 4 Wochen Ferien pro Jahr. Anfang 2010 verunfallt William als Flugschüler bei einem privaten Helikopterflug, als er trotz Warnung seines Fluglehrers bei der Landung zu nah bei einem Telefonmast aufsetzt. Deswegen ist er 4 Monate und 15 Tage arbeitsunfähig. Während dieser Zeit besucht ihn Kate mehrmals täglich. Die Partner der Anwaltskanzlei sind mit den Arbeitsleistungen von William und Kate unzufrieden und beenden das Arbeitsverhältnis per Ende Juni 2011. Wie zu erwarten war, kommt es zu einem Streit um den Ferienanspruch von William und Kate.

Kann William Ende Juni 2011 mit Erfolg noch nicht bezogene Ferien geltend machen? In welchem Umfang kann die Anwaltskanzlei den Ferienanspruch von William allenfalls rechtmässig kürzen? Kann die Anwaltskanzlei von Kate die Rückerstattung der von ihr zu viel bezogenen Ferien verlangen?

3. Lösung

a) Verjährung des Ferienanspruchs von William [max. 2 Punkte]

- Der Ferienanspruch von William beträgt mangels anderer Abmachung gemäss OR 329a I nur 4 Wochen pro Jahr.
- Im Jahr 2005 beträgt der Ferienanspruch von William gemäss OR 329a III pro rata temporis 2 Wochen; da er in diesem Jahr nur 1 Woche bezieht, hat er noch einen offenen Ferienanspruch von 1 Woche.
- Ferien verjähren gemäss OR 128 innerhalb von 5 Jahren. Es ist also zu prüfen, ob der Ferienanspruch von William nicht schon verjährt ist.
- Ist nichts anderes abgemacht oder werden vom Arbeitgeber keine anderen Weisungen erteilt, bezieht ein Arbeitnehmer immer zuerst die ältesten Ferienansprüche; dies ergibt sich aus OR 87 I. Damit kann William per Ende Juni 2011 noch 1 Woche nicht bezogene Ferien geltend machen.
- Wird davon ausgegangen, dass William im Jahr 2011 noch keine Ferien bezogen hat, dann erhöht sich sein offener Ferienanspruch auf insgesamt 3 Wochen.

b) Kürzung des Ferienanspruchs von William [max. 2 Punkte]

- Ein Arbeitgeber ist gemäss OR 329b berechtigt, unter gewissen Voraussetzungen den Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel zu kürzen.
- Der Kürzungsumfang hängt davon ab, ob die Arbeitsverhinderung vom Arbeitnehmer verschuldet wurde oder nicht. Im Gegensatz zu OR 324a wird bei OR 329b das Verschulden weit ausgelegt.

3. Lösung (Fortsetzung)

- Im vorliegenden Fall kann wohl nicht von einem Verschulden von William ausgegangen werden, da bei einem Flugschüler trotz Warnung des Fluglehrers Fehler erwartet werden müssen.
- Bei unverschuldeter Verhinderung kann nach OR 329b II während 1 Monat keine Kürzung erfolgen. Nach OR 329b I muss die Verhinderung zudem mehr als 1 Monat betragen, damit überhaupt gekürzt werden kann. Bei einer Verhinderung von 4 Monaten und 15 Tagen ist von mehr als 4 vollen Monaten auszugehen. Damit könnten bei verschuldeter Verhinderung 4/12 und bei unverschuldeter Verhinderung 3/12 des Ferienanspruches gekürzt werden.
- Die Anwaltskanzlei kann den Ferienanspruch von William sicher um 3/12 bzw. 1/4 und somit um 1 Woche kürzen. Gelingt der Anwaltskanzlei zudem der Verschuldensnachweis, so könnten die Ferien sogar um 4/12 bzw. 1/3 gekürzt werden.

c) Rückerstattung der zu viel bezogenen Ferien von Kate [max. 1 Punkt]

- Im Gesetz findet sich keine explizite Bestimmung zur Rückerstattung von zu viel bezogenen Ferien.
- Gemäss OR 329c II bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien, wobei er auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen hat. Wenn ein Arbeitgeber in den Vorbezug von Ferien einwilligt, nimmt er in Kauf, dass er die zu viel bezogenen Ferien nicht zurückfordern kann. Nur im Falle einer berechtigten fristlosen Kündigung wäre der Arbeitnehmer zur Rückerstattung verpflichtet.
- Kate ist nicht verpflichtet, die eine zu viel bezogenen Woche Ferien zurück zu erstatten. Zudem wäre der Anspruch der Anwaltskanzlei nach OR 128 bereits verjährt.

4. Aufgabe

Das Institut für Managementführung kündigt dem Direktor X. wegen unterschiedlicher Strategieverständnis. Direktor X. wird sofort freigestellt. Im Arbeitsvertrag des X. ist ein vierjähriges Konkurrenzverbot fixiert. Noch während der Kündigungsfrist gründet X. eine eigene GmbH für Managementführung. Als das Institut die entsprechende Homepage entdeckt, kündigt die Institutsleitung das Arbeitsverhältnis mit X. wegen Konkurrenzierung umgehend fristlos.

Wie ist die fristlose Kündigung während der ordentlichen Kündigungszeit rechtlich zu beurteilen? Muss X das vertraglich vereinbarte Konkurrenzverbot nach der fristlosen Kündigung nun vollständig einhalten?

4. Lösung

a) Fristlose Kündigung während der ord. Kündigungsfrist [max. 2 Punkte]

- Eine fristlose Kündigung ist gemäss OR 337 jederzeit möglich und somit auch während der ordentlichen Kündigungsfrist.
- Allerdings sind in diesem Fall die Anforderungen an den wichtigen Grund noch höher als sonst, da i.d.R. dem Arbeitgeber zugemutet werden kann, das Ende der ord. Kündigungsfrist abzuwarten.
- Die fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall umgehend, unabhängig davon, ob ein wichtiger Grund vorliegt oder nicht.
- Die Konkurrenzierung mit einer eigenen Firma während der Vertragsdauer ist als sog. Schwarzarbeit ein krasser Verstoß gegen die Treuepflicht gemäss OR 321a Abs. 3; daran ändert auch die bereits ausgesprochene ordentliche Kündigung nichts.
- Im vorliegenden Fall würde ein Gericht wohl die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund schützen.

b) Gültigkeit des Konkurrenzverbotes [max. 3 Punkte]

- Das Konkurrenzverbot wurde ursprünglich gültig vereinbart, da der notwendige Einblick in den Kundenkreis vorhanden ist (OR 340 II) und das Verbot nach Zeit, Ort und Gegenstand beschränkt ist (OR 340a II).
- Gemäss OR 340c Abs. 2 fällt ein arbeitsvertragliches Konkurrenzverbot mit der ord. Kündigung durch den Arbeitgeber weg, sofern nicht der Arbeitnehmer begründeten Anlass für die Kündigung gegeben hat.
- Unterschiedliche Strategieverständnisse sind kein begründeter Anlass im Sinne von OR 340c Abs. 2; grundsätzlich ist mit der ord. Kündigung das Konkurrenzverbot weggefallen.
- Die fristlose Kündigung ersetzt die ord. Kündigung vollständig; dies zeigt sich schon an der umgehenden Beendigung des Arbeitsvertrages. Damit muss die Frage nach dem Wegfall des Konkurrenzverbotes neu geprüft werden.

4. Lösung (Fortsetzung)

- Direktor X hat die fristlose Kündigung durch die krasse Konkurrenzierung selbst provoziert; das Konkurrenzverbot fällt deshalb durch die fristlose Kündigung nicht weg.
- Gemäss OR 340a Abs. 1 darf ein Konkurrenzverbot nur unter beso. Umständen drei Jahre übersteigen; solche Umstände sind hier nicht ersichtlich. Das Konkurrenzverbot ist damit übermässig.
- Ein übermässiges Konkurrenzverbot ist weder nichtig noch ungültig, vielmehr kann es gemäss OR 340a II vom Richter nach seinem Ermessen eingeschränkt werden. Im vorliegenden Fall würde wohl eine Einschränkung auf 3 Jahre erfolgen.
- Direktor X muss sich also trotz Kündigung durch die Arbeitgeberin an das Konkurrenzverbot halten, allerdings nicht die vollen 4 Jahre, sondern nur 3 Jahre.

5. Aufgabe

X. findet vorübergehend eine neue Stelle als Aussendienstmitarbeiter auf reiner Provisionsbasis bei der Firma Garten und Freizeit GmbH, welche Warenhäuser mit Garten- und Freizeitartikeln beliefert. Die neue Warenhaus AG möchte für ihre Sommeraktion 900 Festbänke "Rütli" bestellen. Der Einkaufschef verlangt jedoch eine umgehende Bestätigung der Bestellung, sonst werde er im Hinblick auf den 1. August bei einem anderen Lieferanten einkaufen. X. hat bis anhin nur Geschäfte vermittelt, welche dann von der Geschäftsleitung der Garten und Freizeit GmbH bestätigt wurde. Es war nie diskutiert worden, ob er auch Bestellungen entgegennehmen und bestätigen dürfe. Im Hinblick auf seine Umsatzprovision, bestätigt X. schliesslich die Bestellung des Kunden. Die Festbänke werden ordnungsgemäss geliefert, doch kann die Warenhaus AG zufolge Konkurs nicht mehr zahlen.

Ist die Anstellung von X. als Aussendienstmitarbeit auf reiner Provisionsbasis überhaupt zulässig? Muss die Firma Garten und Freizeit GmbH nun dem X. die Provision auszahlen oder kann sie die Provisionszahlung verweigern?

5. Lösung

a) Aussendienstmitarbeiter auf reiner Provisionsbasis [max. 2 Punkte]

- X. hat einen Handelsreisendenvertrag nach OR 347 ff. abgeschlossen. Die Stelle wird zwar als "vorübergehend" bezeichnet, doch über er seine Tätigkeit als Aussendienstmitarbeiter nicht nur gelegentlich im Sinne von OR 347 II aus.
- Gemäss OR 349a Abs. 2 ist eine Abrede, dass der Lohn nur aus Provision bestehen soll, nur dann gültig, wenn die Abrede schriftlich erfolgt und wenn die Provision ein angemessenes Entgelt für die Tätigkeit des Handelsreisenden ergibt.
- Im vorliegenden Fall ist nicht ersichtlich, dass die Provision ein angemessenes Entgelt ergibt; der Arbeitgeber wäre nach Art. 8 ZGB dafür beweispflichtig.
- X. kann bei ungenügender Provision eine Nachzahlung bis zu einem angemessenen Entgelt verlangen.

b) Anspruch auf Provision [max. 3 Punkte]

- Ist nichts anderes schriftlich vereinbart, so ist ein Handelsreisender gemäss OR 348b nur ermächtigt, Geschäfte zu vermitteln.
- Überschreitet ein Handelsreisender seine Kompetenzen, so haftet er für den daraus resultierenden Schaden gemäss OR 321e.
- Die Geschäftsleitung der Firma Garten und Freizeit GmbH kann das Geschäft aber trotz Kompetenzüberschreitung nachträglich genehmigen; dies hat sie durch die Lieferung auch konkludent getan.
- Mit der nachträglichen Genehmigung verzichtet die Firma Garten und Freizeit GmbH auf allfällige Einwände gegen das Geschäft und muss auch für die Bonität des Kunden einstehen, denn gemäss OR 348a Abs. 1 darf das Delcredere-Risiko nicht auf den Handelsreisenden übertragen werden.

5. Lösung (Fortsetzung)

- Im vorliegenden Fall haftet X. nicht für die ausbleibende Bezahlung, da die Firma Garten und Freizeit GmbH das Geschäft nachträglich genehmigte; damit hätte X. eigentlich auch Anspruch auf ordnungsgemässe Abrechnung und Auszahlung seiner Provision.
- Gemäss OR 322b III fällt der Anspruch auf Provision aber nachträglich dahin, wenn der Dritte seine Verbindlichkeiten nicht erfüllt. Es ist davon auszugehen, dass wegen dem Konkurs des Kunden keine Zahlung mehr erfolgt. Damit entfällt auch der Anspruch von X. auf die Provision. Ein Widerspruch zu OR 348a Abs. 1 wird dadurch nicht geschaffen, denn X. hat trotz Wegfall der Provision weiterhin nicht für die Zahlung des Kunden einzustehen.

6. Aufgabe

Stefan Meier ist schon 22 Jahre alt, wohnt aber noch immer bei seinen Eltern auf dem Bauernhof. Dort hilft er täglich beim Ausmisten des Stalles und bei der Pflege der Hasen. Seine Kollegin, die an der Uni Bern studiert, findet es nicht richtig, dass Stefan Meier für diese Zusatzarbeiten keinen Lohn erhält. Sie schlägt ihm deshalb vor, gegen Entgelt stundenweise auf dem Bauernhof ihres Vaters Adalbert Keller zu arbeiten. Stefan Meier nimmt das Angebot dankend an. Doch nach 2 Monaten und 30 Stunden geleisteter Arbeit kommen ihm Zweifel, ob er überhaupt einen Lohn fordern kann, denn es wurde kein konkreter Stundenlohn abgemacht.

Kann Stefan Meier einen Arbeitsvertrag oder zumindest ein faktisches Arbeitsverhältnis mit seinen Eltern geltend machen? Hat Stefan Meier allenfalls aus einem anderen Grund Anspruch auf Lohn gegenüber seinen Eltern? Hätte Adalbert Keller einen konkreten Stundenlohn bekannt geben müssen? Steht Stefan Meier nun dennoch eine Lohnforderung zu?

6. Lösung

a) Arbeitsvertrag oder faktisches Arbeitsverhältnis [max. 2 Punkte]

- Für einen Arbeitsvertrag wird von OR 319 die Leistung im Dienst eines Arbeitgebers und somit ein Subordinationsverhältnis gefordert; dies ist vorliegend nicht gegeben und somit auch kein Arbeitsvertrag.
- Selbst wenn eine Subordination angenommen würde, so fehlt es aber an der vereinbarten oder zu erwartenden Lohnzahlung. Auch in diesem Fall kann demnach kein Arbeitsvertrag im Sinne von OR 319 vorliegen.
- Ein faktisches Arbeitsverhältnis liegt gemäss OR 320 Abs. 3 nur dann vor, wenn ein Arbeitnehmer in gutem Glauben Arbeit im Dienste des Arbeitgebers leistet und sich der Arbeitsvertrag nachträglich als ungültig erweist.
- Zwischen den Eltern und Stefan Meier liegt kein Arbeitsvertrag im Sinne von OR 319 vor, welcher sich nachträglich als ungültig erweisen könnte. Folglich können auch keine Lohnansprüche auf Grund eines faktischen Arbeitsverhältnisses gestellt werden.

b) Anspruch auf Lohn gegenüber Eltern [max. 1 Punkt]

- Mündige Kinder, die ihren Eltern in gemeinsamem Haushalt ihre Arbeit zugewendet haben, können gemäss ZGB 334 eine angemessene Entschädigung verlangen; Stefan Meier hat demnach Anspruch auf einen so genannten "Lidlohn", welcher gemäss ZGB 335 mit dem Tode der Eltern geltend gemacht werden kann.
- Der Lidlohnanspruch geht als lex specialis der gesetzlichen Vermutung von OR 320 II vor, so dass kein Raum für die Anwendung eines Arbeitsvertrages bleibt.

6. Lösung (Fortsetzung)

c) Bekanntgabe des Lohnes [max. 1 Punkt]

- Gemäss OR 330b hätte Adalbert Keller spätestens nach 1 Monat den Lohn und allfällige Lohnzuschläge bekannt geben müssen.

d) Konkrete Lohnforderung [max. 1 Punkt]

- In OR 330b ist keine Sanktion für eine Verletzung dieser Informationspflicht vorgesehen; die fehlende Lohnbekanntgabe schadet Stefan Meier deshalb nicht.
- Mangels vertraglicher Abrede muss Adalbert Keller gemäss OR 322 Abs. 1 den Lohn zahlen, der üblich ist oder durch NAV oder GAV bestimmt ist.