

| Punktzahl: (max. 30 Pkte)  | Note: (nur halbe Noten)    |  |
|--|----------------------------|--|
|  |                            |  |
| Universität Bern, Zivilistisches Seminar                                 |                            |  |
| Prüfung per FS 2013  | Prüfungsdatum 7. Juni 2013 |  |
| Prüfung Arbeitsrecht I<br>Individualarbeitsrecht Prof. Dr. Roland Müller |                            |  |
| Vom Studierenden auszufüllen:  |                            |  |
| Matrikelnummer: MUST   | ERLÖSUNG                   |  |
| Ev. Bemerkung:   |                            |  |

# Wichtige Hinweise für die Prüfungsteilnehmer:

- ➤ Dauer der Prüfung 120 Minuten ohne Pause
- ➤ Alle 5 Aufgaben werden gleich gewichtet (je max. 6 Punkte)
- ➤ Antworten nur auf die vorgegebenen Seiten schreiben; sollte der Platz nicht ausreichen, Rückseite benützen (keine Zusatzblätter)
- ➤ Bitte Antworten klar strukturieren
- ➤ Unleserliche Antworten werden nicht berücksichtigt
- > Hilfsmittel gemäss Merkblatt Prüfungen Arbeitsrecht

Die Black GmbH ist bekannt für ihre schlechten Anstellungsbedingungen, da sie keinem GAV untersteht. Im Personalreglement finden sich folgende drei Bestimmungen zu Freizeit, Ferien und Feiertagen:

- a) Für besondere Anlässe, konkret nur Hochzeit, Todesfall des Ehepartners oder Umzug, wird den Mitarbeitern die notwendige Freizeit grosszügig gemäss den gesetzlich vorgesehenen Stunden gewährt. Die verlorene Arbeitszeit wird am Lohn abgezogen, sowohl im Monatslohn als auch im Stundenlohn.
- b) Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf Ferien im vollen gesetzlichen Umfang, also 20 Tage pro Jahr. Fallen Freizeitansprüche gemäss vorstehender lit. a) in die Ferien oder wird ein Mitarbeiter krank, erfolgt keine Ferienverlängerung.
- c) Neben Freizeit und Ferien können alle Mitarbeiter an gesetzlichen Feiertagen frei nehmen. Fällt ein Feiertag in die Ferien, verfällt dieser Anspruch. Selbstverständlich erfolgt für Feiertage keine Lohnzahlung, da die Mitarbeiter an diesen Tagen uneingeschränkt feiern können.

Wie beurteilen Sie diese drei Bestimmungen im Personalreglement aus rechtlicher Sicht?

## 1. Lösung

# a) Beurteilung der Klausel betr. Freizeitanspruch [max. 2 Punkte]

- Gemäss Art. 329 Abs. 3 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die üblichen freien Stunden und Tage sowie nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Stelle erforderliche Zeit zu gewähren. Es gibt keine genaue gesetzliche Vorschrift mit Stundenangabe. Vielmehr sind zur Auslegung dieser Bestimmung Lehre, Rechtsprechung, Übung und Ortsgebrauch zu berücksichtigen. Voraussetzung ist jeweils, dass die Angelegenheit nicht in der ordentlichen Freizeit erledigt werden kann. Bei den angegeben Fällen wäre jedenfalls mindestens je ein ganzer Tag Freizeit zu gewähren.
- Die gesetzliche Formulierung ist allgemein und nicht beschränkt auf Hochzeit, Todesfall des Ehepartners und Umzug. Die Arbeitnehmer der Black GmbH hätten unabhängig vom Personalreglement z.B. auch Anspruch auf Freizeit bei:
  - -- Besuch beim Arzt
  - -- Konsultation eines Rechtsanwaltes
  - -- Absolvierung der Führerprüfung für das Auto
  - -- militärische Rekrutierung
  - -- Behördenbesuch
  - -- Hochzeit naher Verwandter
  - -- Geburt des eigenen Kindes
  - -- Todesfall in der engeren Familie

- Unklar ist, ob der Arbeitnehmer die ausfallende Arbeitszeit kompensieren und ob der Arbeitgeber für die ausserordentliche Freizeit Lohn bezahlen muss. Der Gesetzgeber hat dies bewusst nicht geregelt.
  - -- Im Stunden- und Akkordlohn kann eine Pflicht zur Kompensation vereinbart werden, nicht aber im Monatslohn. Die Gleichstellung von Monatslohn und Stundenlohn ist deshalb unzulässig.
  - -- Ist die Verhinderung selbst verschuldet, ist kein Lohn zu zahlen. Ohne Kompensation der verlorenen Arbeitszeit kann deshalb im Monatslohn ein Abzug erfolgen. Im Stundenlohn darf dagegen kein Abzug erfolgen, da der Mitarbeiter sonst doppelt betroffen wäre (kein Lohn da nicht gearbeitet und zudem nochmaliger Abzug für die Ausfallzeit).
  - -- Ist die Verhinderung *nicht selbst verschuldet ist der Lohn zu zahlen* und zwar sowohl im Monatslohn als auch im Stundenlohn, da eine Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324*a* OR besteht.
- Die erste Klausel ist somit in Bezug auf den Umfang der Freizeit unzureichend und bezüglich Lohnzahlung widerrechtlich.

# b) Beurteilung der Klausel betr. Ferien [max. 2 Punkt]

- Gemäss Art. 329a Abs. 1 OR besteht ein allgemeiner gesetzlicher Ferienanspruch von vier Wochen entsprechend 20 Arbeitstagen bei einer Fünftagewoche. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr hat der Arbeitgeber aber fünf Wochen Ferien zu gewähren. Diese Spezialregelung fehlt im Personalreglement.
- Fallen Ereignisse, welche Anspruch auf ausserordentliche Freizeit geben, in die Ferien, so erfolgt grundsätzlich keine Ferienverlängerung. Diesbezüglich ist die Klausel rechtlich korrekt.
- Wird ein Arbeitnehmer krank, dann verlängern sich die Ferien entsprechend (BGE 4A\_117/2007). Massgebend ist dabei nicht der Prozentanteil der Arbeitsunfähigkeit, sondern die Möglichkeit zur Erholung. Ist keine Erholung möglich, verlängern sich die Ferien auch bei nicht vollständiger Arbeitsunfähigkeit.
- Die zweite Klausel ist somit bzgl. Dauer der Ferien unzureichend und bezüglich Verlängerung bei Krankheit widerrechtlich.

# c) Beurteilung der Klausel betr. Feiertagen [max. 2 Punkte]

- Auch die Gewährung von Feiertagen wird auf Art. 329 Abs. 3 OR gestützt. Die Regelung der Nachgewährung von nicht in die Arbeitszeit fallenden Feiertagen sowie der Lohnzahlung gelten deshalb entsprechend.
- Gemäss Art. 20a Abs. 1 ArG ist der 1. August (Bundesfeiertag) den Sonntagen gleichgestellt. Die Kantone können höchstens acht weitere Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen und sie nach Kantonsteilen verschieden ansetzen. Die dritte Klausel widerspricht dieser gesetzlichen Regelung nicht.

- Der Arbeitnehmer ist aber gemäss Art. 20a Abs. 2 ArG berechtigt, an andern als den von den Kantonen anerkannten religiösen Feiertagen die Arbeit auszusetzen. Die dritte Klausel ist in diesem Punkt unzureichend.
- Soweit Feiertage nicht in die Arbeitszeit fallen, z.B. auf einen Sonntag oder bei Teilzeitarbeit auf einen freien Werktag, besteht kein Anspruch auf Nachgewährung. Diesbezüglich ist die Klausel ebenfalls korrekt.

|   | rung. Diesbezüglich ist die Klausel ebenfalls korrekt.   |
|---|--|
| - | Da der Bundesfeiertag den Sonntagen gleichgestellt ist, hat er eine Sonderstellung. Der darauf entfallende Lohn ist gemäss Art. 110 Abs. 3 BV ausdrücklich zu zahlen, wenn er nicht auf einen Sonntag fällt. Der Anspruch entfällt dann auch nicht während den Ferien. In diesem Punkt ist die Klausel deshalb widerrechtlich. |
| - | Insgesamt ist auch die dritte Klausel unzureichend und widerrechtlich.   |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
| l |  |

In einem Betrieb für Gebäudereinigung, welcher ausnahmsweise keinem GAV untersteht, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Einsatzpläne jeweils 14 Tage im Voraus per E-Mail. Es handelt sich dabei um die Aufforderung zur Rückbestätigung und nicht um Arbeit auf Abruf. Auf entsprechende Mitteilung der Einsatzleiterin Nicole Stoffel vom 22.5.2013 antwortet der Mitarbeiter Victor Timoshenko per E-Mail wie folgt: "Hallo Nicole, ich kann Dienste nicht bestätigen, plane mich bitte nicht mehr. Ich muss diese Stelle verlassen. Dir wünsche ich viel Erfolg und Spass. Freundliche Grüsse Victor."

Die Geschäftsleitung ist unschlüssig, wie diese Antwort zu interpretieren ist und wie nun weiter vorgegangen werden soll. Im Arbeitsvertrag des Victor Timoshenko findet sich keine Formvorschrift bezüglich der Kündigung.

Wie ist die Antwort rechtlich zu qualifizieren? Wie soll die Geschäftsleitung rechtlich korrekt reagieren? Welche rechtlichen Möglichkeiten hat die Arbeitgeberin, wenn Victor Timoshenko nicht mehr zur Arbeit erscheint?

## 2. Lösung

#### a) Rechtliche Qualifikation der Antwort [max. 2 Punkte]

- Aufgrund der vorliegend eher rudimentären Sprachkenntnisse sind verschiedene Auslegungsvarianten der Antwort vorstellbar. Aus dem Sachverhalt ist nicht genau ersichtlich, ob der Mitarbeiter nach erfolgter Antwort per E-Mail noch zur Arbeit erscheinen wollte oder nicht. Insofern sind verschiedene Varianten denkbar.
- Die Antwort kann sicher als Arbeitsverweigerung qualifiziert werden, da der Mitarbeiter den Einsatzplan einerseits nicht bestätigt und andererseits auch keine Einplanung mehr will. Diese Qualifikation ist mit Sicherheit richtig und muss deshalb angegeben werden.
- Eventuell könnte die Antwort auch als ordentliche Kündigung qualifiziert werden, da der Mitarbeiter vom Verlassen der Stelle spricht. Allerdings ist diese Interpretation problematisch, da er nur schreibt, er müsse die Stelle verlassen, aber nicht konkret davon, dass er die Stelle nun verlasse. Er lässt insbesondere auch offen, per wann er die Stelle verlassen will (dies kann auch erst in einem Jahr sein).
- Die Antwort kann somit auch als Vorabinformation einer ordentlichen Kündigung, welche dann erst noch nachgereicht wird, qualifiziert werden.
- Weiter besteht zudem die Möglichkeit, dass der Mitarbeiter eine fristlose Kündigung aussprechen wollte und gar nicht mehr zur Arbeit kommen will.
- Eher abwegig wäre die Qualifikation als Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit. Dennoch kann auch diese Variante nicht ausgeschlossen werden (er hat z.B. derart Rückenbeschwerden, dass er deswegen die Arbeitsstelle verlassen muss).

#### b) Reaktion der Geschäftsleitung [max. 2 Punkte]

# 2. Lösung (Fortsetzung)

- In einem ersten Schritt sollte versucht werden mit dem Arbeitnehmer Kontakt aufzunehmen, um seinen wirklichen Willen zu ergründen (erst wenn dies scheitern sollte, muss die Geschäftsleitung den rechtlich sicheren Weg wählen).
- Die Geschäftsleitung soll Victor Timoshenko per Einschreiben, mit normaler Post und per E-Mail auffordern, umgehend den vorgesehenen Einsatz zu bestätigen. Gleichzeitig ist eine Verwarnung auszusprechen, dass eine Arbeitsverweigerung nicht geduldet werde und bei Nichterscheinen werde eine fristlose Kündigung ausgesprochen.

# c) Möglichkeiten bei Nichterscheinen zur Arbeit [max. 2 Punkte]

- Die Arbeitgeberin kann gestützt auf die Verwarnung und die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung gestützt auf Art. 337 OR fristlos kündigen.
- Die Arbeitgeberin kann zudem gestützt auf Art. 337d OR einen Viertel eines Monatslohnes als Entschädigung sowie den Ersatz des weiteren Schadens für das fristlose Verlassen der Arbeitsstelle geltend machen bzw. mit der letzten Lohnzahlung verrechnen.

In den Einzelarbeitsverträgen der KMU Invest AG findet sich folgende Bestimmung: "Die Kündigung des Arbeitsvertrages hat schriftlich zu erfolgen." Für dieses Unternehmen ist kein GAV anwendbar.

Felix Fröhlich, Sachbearbeiter im 3. Dienstjahr, kündigt sein Arbeitsverhältnis mit der KMU Invest AG per E-Mail am 28.5.2013 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. Juli 2013. Am 29.5.2013 wird er deswegen von seinem Vorgesetzten in einem persönlichen Gespräch zu den Gründen der Kündigung befragt. Dabei erörtert Felix Fröhlich, er habe bereits auf den 1. Juni 2013 eine neue Arbeitsstelle.

Nun ist der Vorgesetzte im Zweifel, wie er sich rechtlich korrekt zu verhalten hat.

Ist die Klausel betreffend Notwendigkeit der Schriftlichkeit zur Kündigung zulässig? Ist die Kündigung von Felix Fröhlich rechtsgültig? Wie sollte sich die Arbeitgeberin rechtlich korrekt verhalten?

#### 3. Lösung

## a) Zulässigkeit der Klausel betr. Schriftformerfordernis [max. 2 Punkte]

- Gemäss Art. 320 Abs. 1 OR bedarf der Einzelarbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit keiner besonderen Form, soweit vom Gesetz nichts anderes vorgeschrieben ist. Für die Kündigung nach der Probezeit enthält Art. 335c OR keine besondere Formvorschrift. Somit kann ein Arbeitsvertrag ohne gegenteilige Abmachung sowohl mündlich als schriftlich oder per E-Mail gekündigt werden.
- Art. 320 Abs. 1 OR wird in den Art. 361 und 362 OR nicht als zwingende Norm aufgeführt. Es ist den Parteien eines Arbeitsvertrages deshalb unter Vorbehalt von abweichenden GAV gestattet, besondere Formvorschriften zu vereinbaren.
- Da kein GAV entgegensteht ist die Vereinbarung der Schriftform als Voraussetzung für die Kündigung zulässig.

#### b) Rechtsgültigkeit der Kündigung [max. 2 Punkte]

- Ist für einen Vertrag, der vom Gesetz an keine besondere Form gebunden ist, die Anwendung einer solchen vorbehalten worden, so wird gemäss Art. 16 Abs. 1 OR vermutet, dass die Parteien vor der Erfüllung der Form nicht verpflichtet sein wollen. Wird die schriftliche Form ohne nähere Bezeichnung verabredet, so gelten für deren Erfüllung gemäss Art. 16 Abs. 2 OR die Erfordernisse der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftlichkeit. Es gelten damit die Vorschriften von Art. 13 OR für die Form der Schriftlichkeit.
- Gemäss Art. 13 Abs. 1 OR muss ein Vertrag, für den die schriftliche Form vorbehalten wurde, von jeder Partei unterschrieben werden, die daraus verpflichtet wird. Da bei einer Kündigung nur der Kündigende verpflichtet wird, hätte Felix Fröhlich die Kündigung somit eigenhändig unterschreiben müssen. Eine einfache E-Mail genügt der gesetzlichen Schriftform nicht (BGE 1P.254/2005 Erw. 2.3).

- Die Parteien können den Formvorbehalt jederzeit formfrei ändern oder aufheben; Art. 12 OR ist nicht anwendbar (BGE 5A\_251/2010). Die Abänderung kann ausdrücklich oder konkludent stattfinden. Durch das pers. Gespräch ohne Widerspruch des Vorsitzenden wurde der Formvorbehalt zweifelsfrei mündlich aufgehoben. Die Kündigung von Felix Fröhlich ist damit rechtsgültig, denn die an sich gültige Formvorschrift wurde durch das Gespräch konkludent aufgehoben.

#### c) Rechtsgültiges Verhalten der Arbeitgeberin [max. 2 Punkte]

- Die Arbeitgeberin kann eine Offerte zur Aufhebung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen per 31.5.13 (Aufhebungsvereinbarung) unterbreiten.
   Da Felix Fröhlich bereits auf den 1.6.13 eine neue Arbeitsstelle hat, besteht kein Risiko einer Rechtsumgehung oder eines unwirksamen Forderungsverzichts gemäss Art. 341 OR.
- Die Arbeitgeberin kann aber auch die ordnungsgemässe Erfüllung des Arbeitsvertrages bis Ende Juli 2013 verlangen. In diesem Fall muss Felix Fröhlich mündlich und schriftlich (aus Beweisgründen) aufgefordert werden, seine Arbeit ordnungsgemäss bis zum Ende der Kündigungsfrist zu erbringen. Für ein Fernbleiben von der Arbeit ab 1. Juni 2013 muss im Sinne einer vorsorglichen Verwarnung die fristlose Kündigung angedroht werden.
- Weiter kann die Arbeitgeberin Felix Fröhlich, unter Anrechnung des Lohnes welchen er an der neuen Stelle verdient, freistellen (dies bedingt, dass er dort mindestens gleichviel verdient).
- Es stellt sich die Frage, ob aufgrund der Treuepflichtverletzung eine fristlose Kündigung angezeigt wäre. Ohne vorhergehende schriftliche Abmahnung wäre dies jedoch nicht zulässig.

Die Muster AG stellte per 1. Juli 2005 Christian Manser als neuen Geschäftsführer ein. Doch als Max Muster, Sohn des Hauptaktionärs, im nächsten Jahr sein BWL-Studium erfolgreich abschloss wurde das Arbeitsverhältnis mit Christian Manser durch die Arbeitgeberin bereits wieder aufgelöst. Um dem Juniorchef den Einstieg zu vereinfachen, wurde das Arbeitsverhältnis zuerst noch um einen Monat verlängert. Ab 31. März 2006 wurde mit Christian Manser dann nahtlos ein neuer Arbeitsvertrag als Berater der Geschäftsleitung abgeschlossen. Am 24. April 2007 kündigte die Muster AG erneut und stellte Christian Manser umgehend von der Arbeit frei. Mitte November 2007 fand Max Muster heraus, dass Christian Manser bei seinem Vorstellungsgespräch im Juni 2005 gelogen hatte. Auf die Frage des Personalchefs, ob er sich derzeit noch in einem Arbeitsverhältnis befinde, hatte Christian Manser wahrheitswidrig behauptet, er befinde sich im ungekündigten Arbeitsverhältnis; dabei war ihm schon ein Jahr zuvor wegen Unterschlagung fristlos gekündigt worden. Zudem behauptete er auf Nachfrage des Personalchefs, er habe monatlich CHF 8'700 netto verdient, obwohl es eigentlich CHF 8'700 brutto waren. Die Muster AG machte deshalb am 23.11.2007 Grundlagenirrtum geltend und verweigerte Christian Manser jede weitere Lohnzahlung.

Waren die Fragen des Personalchefs beim Vorstellungsgespräch zulässig? Ist eine Verlängerung des Arbeitsvertrages trotz Kündigung zulässig? Würde ein Gericht die Geltendmachung des Grundlagenirrtums schützen und welche Begründung könnte ein Gericht für seinen Entscheid anführen?

#### 4. Lösung

#### a) Frage nach einem bestehenden Arbeitsverhältnis [max. 1 Punkt]

- Im Bewerbungsgespräch sind grundsätzlich nur Fragen zulässig, welche für die Besetzung der Stelle notwendig sind, und keine Persönlichkeitsrechte des Bewerbers verletzen.
- Die Frage nach einem bestehenden Arbeitsverhältnis ist zulässig, da davon die Verfügbarkeit des Bewerbers abhängt (wann kann der Kandidat die neue Arbeitsstelle überhaupt antreten)
- Bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis kann meist kein Zeugnis vorgelegt und keine Referenz eingeholt werden, auch deshalb ist die Frage zulässig.

#### b) Frage nach dem früheren Lohn [max. 1 Punkt]

- Die Frage nach dem früheren Lohn ist unzulässig. Dies hat nichts mit der neuen Arbeit zu tun.
- Der Arbeitnehmer kann die Antwort verweigern.
- Gibt der Arbeitnehmer eine falsche Antwort, kann ihm dies nicht angelastet werden, da sich der Fragende selbst wider Treu und Glauben verhält.

# c) Zulässigkeit der Verlängerung trotz Kündigung [max. 2 Punkte]

- Auch ein *gekündigtes Arbeitsverhältnis kann verlängert werden*, sofern beide Vertragsparteien damit einverstanden sind.
- Sogar die Aufhebung der Kündigung ist im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

## 4. Lösung (Fortsetzung)

# d) Entscheid des Gerichtes [max. 2 Punkte]

- Ein Kantonsgericht St.Gallen hat den *Grundlagenirrtum nicht geschützt* (KGer SG BZ.2009.36 vom 26.10.2009).
- Zur Begründung führte das Kantonsgericht zur Hauptsache an, dass sich die falschen Angaben nur auf den ersten Arbeitsvertrag von Christian Manser hätten auswirken können; der zweite Arbeitsvertrag sei ohne Fragen und damit auch ohne falsche Angaben zustande gekommen, weshalb diesbezüglich ein Grundlagenirrtum ausgeschlossen sei.

Im Arbeitsrecht finden sich viele Bestimmungen mit konkreten Zahlenvorgaben. Kreuzen Sie nachstehend die richtigen Zahlen an. Dabei darf bei jeder Frage jeweils nur eine Lösung als richtig angekreuzt werden. Sollten Sie eine Lösung aus Versehen falsch angekreuzt haben (X), streichen Sie diese durch (X), kreuzen Sie die richtige Lösung an und machen Sie einen Rahmen (X) um die korrekte Lösung.

- 1. Innert welcher Frist kann ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossener GAV gekündigt werden, wenn nichts anderes vereinbart wurde?
  - (a) Jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten
  - (b) Jederzeit mit einer Kündigungsfrist von einem Jahr
  - (c) Nach einem Jahr mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten
  - (d) Nach einem Jahr mit einer Kündigungsfrist von einem Jahr
- 2. Innert welcher Frist muss der Arbeitgeber beim Heimarbeitsvertrag allfällige Mängel des Arbeitserzeugnisses nach Ablieferung bekanntgeben?
  - (a) Innert einer Woche
  - (b) Innert 10 Tagen
  - (c) Innert zwei Wochen
  - (d) Innert einem Monat
- 3. Innert welcher Frist kann ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem Handelsreisenden während der Saison kündigen, wenn dessen Lohn zu mindestens einem Fünftel aus Provision besteht und erheblichen saisonmässigen Schwankungen unterliegt?
  - (a) Nur auf das Ende des ersten der Kündigung folgenden Monats
  - (b) Nur auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats
  - (c) Nur auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats
  - (d) Nur auf das Ende des vierten der Kündigung folgenden Monats
- 4. Wie hoch ist die maximale gesetzliche Abgangsentschädigung eines über 50 Jahre alten Arbeitnehmers mit mehr als 20 Dienstjahren, wenn dieser keine Leistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung erhält?
  - (a) Maximal zwei Monatslöhne
  - (b) Maximal vier Monatslöhne
  - (c) Maximal sechs Monatslöhne
  - (d) Maximal acht Monatslöhne

- 5. Beim Tod des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber den Lohn noch während einer bestimmten Dauer weiter zu entrichten, sofern anspruchsberechtigte Personen vorhanden sind; wie lange muss der Lohn vom Todestag an noch entrichtet werden?
  - (a) Nach einjähriger Dienstdauer noch während einem Monat
  - (b) Nach zweijähriger Dienstdauer noch während zwei Monaten
  - (c) Nach dreijähriger Dienstdauer noch während drei Monaten
  - (d) Nach fünfjähriger Dienstdauer noch während zwei Monaten
- 6. Mit welcher Frist kann bei unbefristeten Einsätzen das Arbeitsverhältnis zwischen einem Personalverleiher als Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer während den ersten sechs Monaten von den Vertragsparteien gekündigt werden?
  - (a) Während der ersten drei Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens drei Tagen
  - (b) während der ersten drei Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens sieben Tagen
  - (c) in der Zeit vom vierten bis und mit dem sechsten Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens sieben Tagen
  - (d) in der Zeit vom vierten bis und mit dem sechsten Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens zehn Tagen

#### 5. Lösung

# 1. Kündigung eines unbefristeten GAV [max. 1 Punkt]

- Die richtige Antwort ist (c).
- Art. 356c Abs. 2 OR schreibt vor, dass ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossener GAV von jeder Vertragspartei nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf sechs Monate gekündigt werden kann.

# 2. Mängelrügepflicht des Arbeitgebers [max. 1 Punkt]

- Die richtige Antwort ist (a).
- Gemäss Art. 353 Abs. 1 OR muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innert einer Woche allfällige Mängel bekanntgeben.

#### 3. Kündigung eines Handelsreisenden [max. 1 Punkt]

- Die richtige Antwort ist (b).
- Art. 350 OR schreibt vor, dass bei dieser Konstellation dem Handelsreisenden "während der Saison nur auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats" gekündigt werden darf.

#### 4. Maximale gesetzliche Abgangsentschädigung [max. 1 Punkt]

- Die richtige Antwort ist (d).
- Gemäss Art. 339c Abs. 2 bestimmt der Richter die Höhe der Abgangsentschädigung, falls nichts anderes bestimmt ist, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für acht Monate entspricht.

#### 5. Lohnnachgenuss im Todesfall [max. 1 Punkt]

- Die richtige Antwort ist (d).
- Gemäss Art. 338 Abs. 2 OR hat der Arbeitgeber den Lohn noch für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten.

#### 6. Kündigung während Krankheit [max. 1 Punkt]

- Die richtige Antwort ist (c).
- Beim Personalverleih gelten in den ersten sechs Monaten der Anstellung besondere Kündigungsfristen.
- Gemäss Art. 19 Abs. 4 AVG (Arbeitsvermittlungsgesetz) gelten folgende Kündigungsfristen:
  - a. während der ersten drei Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens zwei Tagen
  - b. in der Zeit vom vierten bis und mit dem sechsten Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens sieben Tagen