

Universität Bern, Zivilistisches Seminar

Prüfung per FS 2015

Prüfungsdatum 9. Juni 2015

**Prüfung Arbeitsrecht I
Individualarbeitsrecht**

Prof. Dr. Roland Müller

Vom Studierenden auszufüllen:

Matrikelnummer: _____

Ev. Bemerkungen: _____

Wichtige Hinweise für die Prüfungsteilnehmer:

- Dauer der Prüfung 120 Minuten ohne Pause
- Alle 5 Aufgaben werden gleich gewichtet (je max. 6 Punkte)
- Es gibt keinen Abzug für falsche Antworten
- Antworten nur auf die vorgegebenen Seiten schreiben
- Bitte Antworten klar strukturieren und leserlich schreiben
- Hilfsmittel gemäss Merkblatt Prüfungen Arbeitsrecht
- Im Anhang sind als zusätzliche Hilfe die Jahreskalender 2015 und 2016 abgedruckt.

1. Aufgabe

Alexandra Egli arbeitet seit rund einem Jahr mit einem Arbeitspensum von 80% bei der Personal AG in Bern als Personalvermittlerin. In ihrem schriftlichen Arbeitsvertrag ist festgehalten, dass sie einen Bonus nach Ermessen der Arbeitgeberin erhalten. Obwohl sich Alexandra zu Beginn etwas an das Geschäft gewöhnen musste, war sie der Ansicht, in ihrem ersten Jahr einen wirklich guten Job gemacht zu haben. Entsprechend rechnet sie fest mit einem grosszügigen Bonus ihrer Arbeitgeberin. Im April, in der eigentlich eine Bonusbestätigung bei ihr eintreffen müsste, erhält sie von ihrer Arbeitgeberin jedoch nur ein Paket mit einem Schokoladen-Osterhasen und einem Schreiben der Personalabteilung, in dem ihr für ihre Leistung im letzten Jahr mit dem beigelegten "Bonus" gedankt wird. Schockiert über diese Art von Bonus wendet sich Alexandra an ihren Cousin Stefan Sutter und bittet ihn, ihr eine zusätzliche kleine Anstellung als Haushalthilfe zu geben, um so rund Fr. 12'000.00 pro Jahr zusätzlich zu verdienen. Sie sei durch das fehlende Bonusgeld quasi gezwungen, zusätzliches Einkommen zu generieren, um ihren Verpflichtungen nachkommen zu können. Zudem bittet sie ihren Cousin, diese kleine Tätigkeit nicht zu melden, damit das wenige Geld nicht auch noch durch Steuern und Sozialabgaben gleich wieder verschwinde. Stefan Sutter kommt diesem Wunsch gerne nach, da er seinen Administrativaufwand ebenfalls klein halten will.

- a) *Ist es rechtlich korrekt, dass Alexandra nur einen Osterhasen als Bonus bekommt? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.*
- b) *Ist es rechtlich korrekt, dass sich Alexandra eine zweite Anstellung verschafft? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.*
- c) *Welches Verfahren stünde Stefan Sutter als Arbeitgeber allenfalls zur Verfügung, um den Administrativaufwand klein zu halten? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.*

1. Lösung [Total 6 Punkte]

a) Ist es rechtlich korrekt, dass Alexandra nur einen Osterhasen als Bonus bekommt? Bitte begründen Sie Ihre Antwort. [max. 2 Punkte]

Der Begriff "Bonus" ist im Obligationenrecht nicht definiert. Es stellt sich somit die Frage, ob der in Aussicht gestellte Bonus juristisch als freiwillige Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder geschuldeter Lohnbestandteil im Sinne von Art. 322a OR zu qualifizieren ist.

Im Vertrag wurde festgehalten, dass der Bonus nach Ermessen der Arbeitgeberin bestimmt wird. Es gibt also keine klare Berechnungsgrundlage vorhanden, wie es für eine Erfolgsbeteiligung nötig wäre. Damit ist der Bonus als freiwillige Leistung bzw. als Gratifikation zu qualifizieren. Auch eine Provision nach Art. 322b OR kommt nicht in Frage, da der Bonus ausschliesslich im Ermessen der Arbeitgeberin liegt.

Wenn der Bonus wie im vorliegenden Fall in seiner Höhe vom freien Willen der Arbeitgeberin und ihrer subjektiven Beurteilung der Arbeitsleistung abhängt, kann grundsätzlich auch ein Osterhase als Bonus ausgerichtet werden.

Alexandra kann keine weitere Forderung bezüglich Bonus stellen. Der Bonus in Form eines Schokoladen-Osterhasen ist rechtlich korrekt.

b) Ist es rechtlich korrekt, dass sich Alexandra eine zweite Anstellung verschafft? [max. 2 Punkte]

Solange Alexandra ihren Arbeitgeber nicht im Sinne von Art. 321a Abs. 3 OR konkurrenziert und ihre Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt, darf sie eine entgeltliche Nebenbeschäftigung ausüben.

Personalvermittlung und Haushalthilfe sind zwei grundsätzlich verschiedene Berufe, selbst wenn der Arbeitgeber u.U. Haushalthilfen vermittelt. Eine Konkurrenzierung kann somit ausgeschlossen werden.

Bei einem Monatsgehalt von CHF 1'000 wird zudem das wöchentliche Arbeitspensum bei 20 bis 30% liegen. Damit kann auch eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung ausgeschlossen werden. Alexandra verhält sich also korrekt.

c) Welches Verfahren stünde Stefan Sutter als Arbeitgeber allenfalls zur Verfügung, um den Administrativaufwand klein zu halten? Bitte begründen Sie Ihre Antwort. [max. 2 Punkte]

Grundsätzlich sind alle Erwerbseinkommen den Sozialversicherungs- und Steuerbehörden zu melden. Dies gilt auch für gelegentliche Dienste. Nur bei ganz geringen Entgelten (max. CHF 2'300 pro Jahr) werden die Beiträge nur auf Verlangen des Beitragspflichtigen erhoben. Für die im Privathaushalt beschäftigten Personen müssen die Beiträge grundsätzlich in jedem Fall und somit ungeachtet von der Einkommenshöhe entrichtet werden.

Wird eine Erwerbstätigkeit nicht ordnungsgemäss den Sozialversicherungs- und Steuerbehörden gemeldet, liegt ein Fall von Schwarzarbeit vor. Das Verhalten von Alexandra Egli und Stefan Sutter ist deshalb rechtlich nicht korrekt.

Mit Erlass des Bundesgesetzes gegen die Schwarzarbeit wurde ein Verfahren zur vereinfachten Abrechnung geringer Lohnvolumen eingeführt. Die Voraussetzungen für dessen Anwendbarkeit sind gemäss Art. 2 BGSA:

1. Der einzelne Lohn pro Arbeitnehmer beträgt maximal Fr. 21'060.-.
2. Die gesamte Lohnsumme des Betriebes beträgt maximal Fr. 56'160.-.
3. Die Löhne des gesamten Personals werden im vereinfachten Verfahren abgerechnet.
4. Der Arbeitnehmer ist nicht Grenzgänger aus dem Fürstentum Liechtenstein.
5. Es besteht kein Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Kanton Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Bern, Jura, Neuenburg, Solothurn, Waadt oder Wallis und einem in Frankreich wohnhaften Grenzgänger mit Arbeitsort in einem der erwähnten Kantone.

Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Falle alle erfüllt, so dass Stefan Sutter vom vereinfachten Abrechnungsverfahren profitieren könnte.

2. Aufgabe

Daniela Hungerbühler arbeitet schon seit neun Jahren und sechs Monaten für die Firma Hochdruck AG in Bern im Sekretariat. Nach all dieser Zeit hat ihre Arbeitsleistung jedoch spürbar nachgelassen. Die Hochdruck AG kündigt deshalb das Arbeitsverhältnis mit Daniela durch Schreiben vom 23. Januar 2015 mit der gesetzlichen Kündigungsfrist auf den nächstmöglichen Termin. Am 20. März 2015 wird bei einem medizinischen Routineuntersuchung von Daniela festgestellt, dass sie seit dem 20. Februar 2015 schwanger ist. Das meldet Daniela ihrer Arbeitgeberin, worauf umgehend eine Freistellung erfolgt. Die Niederkunft erfolgt schliesslich am 26. November 2015. Am 23. Mai 2016 verunfallt Daniela Hungerbühler mit dem Velo und wird vom Arzt gleichentags für drei Wochen 100% arbeitsunfähig geschrieben.

- a) *An welchem Datum würde das Arbeitsverhältnis ohne Berücksichtigung von Schwangerschaft und Unfall enden?*
- b) *An welchem Datum endet das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung von Schwangerschaft und Unfall?*

2. Lösung [Total 6 Punkte]

- a) *An welchem Datum würde das Arbeitsverhältnis ohne Berücksichtigung von Schwangerschaft und Unfall enden? [2 Punkte]***

Wenn eine Arbeitnehmerin 9.5 Jahre beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet hat, dann befindet sie sich im 10. Dienstjahr. Das Arbeitsverhältnis kann im 10. Dienstjahr jederzeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden (Art. 335c Abs. 1 OR). Ohne Berücksichtigung von Schwangerschaft und Unfall würde das am 23. Januar 2015 gekündigte Arbeitsverhältnis am 30. April 2015 enden.

- b) *An welchem Datum endet das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung von Schwangerschaft und Unfall? [4 Punkte]***

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. c OR das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin sowie während gemäss lit. b, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleitung verhindert ist. Wird eine Kündigung vor Beginn einer solchen Frist ausgesprochen, ist aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR). Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin (Art. 336c Abs. 3 OR).

Die ursprüngliche Kündigungsfrist läuft vom 1. Februar 2015 bis 30. April 2015 (=89 Tage). Die Kündigung erfolgte somit zwar vor der Schwangerschaft, jedoch wird die Kündigungsfrist von der Schwangerschaft am 20. Februar 2015 unterbrochen und die restlichen 70 Tage der Kündigungsfrist erst 16 Wochen nach der Niederkunft wieder fortgesetzt. Die Niederkunft ist am 26. November 2015.

Die Kündigungsfrist wird damit 112 Tage (= 16 Wochen à 7 Tage) später, am 18. März 2016 fortgesetzt. Die Kündigungsfrist würde am 26. Mai 2015 bzw. mit Endtermin 31. Mai 2015 enden.

Der Unfall von Daniela unterbricht die Kündigungsfrist erneut. Da es sich um einen neuen Grund gemäss Art. 336c Abs. 1 OR handelt, wird eine neue Sperrfrist ausgelöst. Daniela wird durch den Arzt vom 23. Mai 2016 bis 12. Juni 2016 krankgeschrieben. Danach laufen die letzten 4 Tage der Kündigungsfrist bis zum 16. Juni 2016 weiter und die Frist erstreckt sich deshalb gemäss Art. 336c Abs. 3 OR auf den 30. Juni 2016.

3. Aufgabe

Aufgrund eines unvorhersehbaren Auftragseinbruchs in der Industria AG ordnet die Geschäftsleitung am 9. Juni 2015 für alle Mitarbeiter Betriebsferien vom 29. Juni bis 24. Juli 2015 an, um Kurzarbeit oder gar Entlassungen zu vermeiden. Von dieser Entscheidung betroffen sind auch die beiden Mitarbeiter Albert Adler und Beat Bruchthal. Albert Adler beschwert sich umgehend bei seinem Chef. Es sei in dieser kurzen Frist unmöglich, mit seiner fünfköpfigen Familie die Ferien zu organisieren. Beat Bruchthal reklamiert nicht. Er wurde aber bereits vorgängig mit Schreiben vom 25.5.2015 mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten ordentlich gekündigt und per sofort freigestellt. Ihm wurde deshalb von der Geschäftsleitung mitgeteilt, dass er seinen Ferien-saldo von insgesamt 6 Wochen während der Freistellung zu kompensieren habe.

- a) *Kann sich Albert Adler erfolgreich gegen die kurzfristige Anordnung der Ferien wehren und welche Konsequenzen würden sich daraus ergeben?*
- b) *Kann sich Beat Bruchthal erfolgreich weigern, seinen Ferienanspruch während der Dauer seiner Freistellung zu kompensieren und welche Konsequenzen würden sich daraus ergeben?*

3. Lösung [Total 6 Punkte]

- a) ***Kann sich Albert Adler erfolgreich gegen die kurzfristige Anordnung der Ferien wehren und welche Konsequenzen würden sich daraus ergeben?***
[3 Punkte]

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien (Art. 329c Abs. 2 OR). Dabei hat der Arbeitgeber jedoch die Wünsche der Arbeitnehmer soweit zu berücksichtigen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Das Recht des Arbeitgebers, den Ferienzeitpunkt zu bestimmen, unterliegt zudem erheblichen Einschränkungen. So sind Ferien in der Regel im laufenden Dienstjahr und wenn immer möglich real während des Arbeitsverhältnisses und nicht als Geldabfindung zu gewähren.

Fraglich ist, wie weit im Voraus Ferien angeordnet werden müssen. 14 Tage Ankündigungsfrist galt früher als Regel, heute gilt das jedoch eindeutig als zu kurz. Die Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV) sieht in Art. 19 Abs. 4 eine Frist von mindestens drei Monaten vor. Obschon die Verordnung nur im Bereich des öffentlichen Verkehrs gilt, hat sich ihre Mindestankündigungsfrist heute allgemein durchgesetzt. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Ankündigungsfrist von knapp 20 Tagen zu kurz wäre. Diesfalls müsste der Arbeitnehmer die Betriebsferien nicht als Teil seiner Ferien akzeptieren

Bei zu kurzfristiger Anordnung der Ferien ist der Arbeitnehmer berechtigt, den Ferienbezug zu verweigern. Allerdings hat er diesfalls sein Widerspruchsrecht unverzüglich auszuüben, ansonsten von einem Verzicht bzw. Einverständnis auszugehen ist. Zudem muss er während dieser Zeit seine Arbeit anbieten, um den Arbeitgeber in Verzug zu setzen.

Albert Adler kann sich also erfolgreich gegen die kurzfristige Ferienanordnung wehren. Bietet er während den Betriebsferien seine Arbeit an, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug und Albert Adler kann die Ferien nachbeziehen.

Kann sich Beat Bruchtal erfolgreich weigern, seinen Ferienanspruch während der Dauer seiner Freistellung zu kompensieren und welche Konsequenzen würden sich daraus ergeben? [3 Punkte]

Der Ferienbezug während der Freistellung unterliegt grundsätzlich den normalen Beschränkungen betreffend Ankündigungsfrist und Stellensuche, wobei allerdings die Regelankündigungsfrist von drei Monaten bei einer Freistellung nicht zum Tragen kommt, sondern schon zwei Wochen bis ein Monat Vorbereitungszeit genügt (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 329c N 11). Das Bundesgericht verpflichtete einen Freigestellten sogar ohne ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers zum Ferienbezug während der Freistellungszeit (BGE 128 III 247 E. 4a).

Dem Arbeitnehmer muss im Einzelfall der Beweis offenstehen, dass er die gesamte Freistellungsdauer für die Stellensuche brauchte und keine Möglichkeit hatte, den Wohnort zu verlassen und in die Ferien zu fahren, um sich zu erholen. Das Arbeitsgericht ZH geht deshalb als Faustregel davon aus, ein Drittel der Freistellungstage könne als Ferienbezug angerechnet werden, mit Abweichungen im Einzelfall je nach den konkreten Umständen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 329c N 11). Demgegenüber lehnt das Bundesgericht eine allgemeine Verhältniszahl ab. Klar ist jedoch, dass je länger die Freistellung dauert, umso mehr Ferien können in der Regel als bezogen betrachtet werden.

Im vorliegenden Fall erfolgte die Anordnung der Kompensation rechtzeitig (rund einen Monat im Voraus). Jedoch kann nicht der ganze Feriensaldo von sechs Wochen während der Freistellungszeit von 9 Wochen kompensiert werden. Möglich wäre wohl ein Drittel entsprechend 3 Wochen.

Beat Bruchtal kann sich also erfolgreich gegen die Anordnung der vollständigen Kompensation seines Ferienanspruchs während der Freistellung wehren. Ohne gegenteiligen Beweis der Unmöglichkeit wird er aber wohl 3 Wochen Ferien kompensieren müssen. Der restliche Feriensaldo ist ihm am Ende des Arbeitsverhältnisses auszus zahlen.

4. Aufgabe

Drei Freunde, Fredi, Max und Peter, verfassten schon während der Schulzeit gemeinsam Artikel für die Schülerzeitung. Auch nach Abschluss der Ausbildung arbeiteten die drei weiter zusammen beim börsenkotierten Verlagshaus ZZN AG. Mittlerweile sind sie dort schon über als 25 Jahre angestellt. Der auf Grund einer Erbschaft wohlhabende Fredi, der eigentlich nie mehr in seinem Leben arbeiten müsste, bereist die Welt und verfasst als freier Journalist Artikel über seine Reisedestinationen. Damit verdient er bei der ZZN AG CHF 5'000 bis 15'000 pro Jahr. Max ist Chefredaktor der ZZN AG mit einem jährlichen Gehalt von CHF 180'000. Peter ist sogar Direktor des Verlagshauses mit einem Jahreseinkommen von CHF 480'000. Zudem findet sich im Arbeitsvertrag von Peter eine Klausel, wonach ihm bei einem Ausscheiden aus der ZZN AG vor der Pensionierung, egal aus welchem Grund, eine Abgangsentschädigung von einem Jahreslohn zusteht.

Die drei Freunde feiern zusammen am 9. Juni 2015 ihren 60. Geburtstag und beschliessen dabei, auf Mitte 2016 zu kündigen. Fredi, Max und Peter freuen sich nun auf eine Abgangsentschädigung von der ZZN AG.

- a) *Welche gesetzliche oder vertragliche Abgangsentschädigung hat Fredi zu erwarten und in welcher Höhe?*
- b) *Welche gesetzliche oder vertragliche Abgangsentschädigung hat Max zu erwarten und in welcher Höhe?*
- c) *Welche gesetzliche oder vertragliche Abgangsentschädigung hat Peter zu erwarten und in welcher Höhe?*

4. Lösung [Total 6 Punkte]

a) Welche gesetzliche oder vertragliche Abgangsentschädigung hat Fredi zu erwarten und in welcher Höhe? [2 Punkte]

Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten (Art. 339b OR). Fredi hat somit eine grundsätzlich eine gesetzliche Abgangsentschädigung verdient.

Die Höhe der Entschädigung kann durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt werden, darf aber den Betrag nicht unterschreiten, der dem Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate entspricht. Ist die Höhe der Entschädigung nicht bestimmt, so ist sie vom Richter unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für acht Monate entspricht (Art. 339c OR).

Gemäss Art. 339c OR kann die Entschädigung herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund kündigt. Damit ist aber kein wichtiger Grund im Sinne von Art. 337 OR gemeint, sondern gemäss Theorie und Praxis nur ein legitimer Grund; das ist bei einer vorzeitigen Pensionierung gegeben.

Es könnte eingewendet werden, Fredi sei gar kein Arbeitnehmer, sondern ein selbständig Erwerbender, der im Auftragsverhältnis tätig ist. Gemäss Sachverhalt sind aber die drei Freunde alle gleichermassen "angestellt". Die ZZN AG muss sich deshalb dabei behaften lassen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht.

Da aus dem Sachverhalt keine anderen vertraglichen Abmachungen ersichtlich sind, kann Fredi folglich mit einer Abgangsentschädigung im Umfang zwischen 2 und 8 Monatslöhnen rechnen.

b) Welche gesetzliche oder vertragliche Abgangsentschädigung hat Max zu erwarten und in welcher Höhe? [2 Punkte]

Auch Max würde grundsätzlich die Voraussetzungen nach Art. 339b OR erfüllen, da auch er über 50 Jahre alt ist und seit mehr als 20 Jahren bei der ZZN AG arbeitet. Gemäss Art. 339d Abs. 1 OR können dem Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind.

Mit einem Gehalt von Fr. 180'000.00 besteht bei Max zwingend eine berufliche Vorsorge. Die Leistungen der entsprechenden Personalfürsorgeeinrichtung sind mit Sicherheit höher als die maximal 8 Monatslöhne der gesetzlichen Abgangsentschädigung.

Da aus dem Sachverhalt keine vertraglichen Abmachungen über eine Abgangsentschädigung ersichtlich sind, wird Max demnach weder mit einer gesetzlichen noch mit einer vertraglichen Abgangsentschädigung rechnen können.

c) Welche gesetzliche oder vertragliche hat Peter zu erwarten und in welcher Höhe? [2 Punkte]

Peter würde grundsätzlich ebenfalls die Voraussetzungen nach Art. 339b OR erfüllen. Aber auch bei ihm besteht mit einem Gehalt von CHF 480'000 zwingend eine berufliche Vorsorge. Die Leistungen der entsprechenden Personalfürsorgeeinrichtung sind auch bei ihm mit Sicherheit höher als die maximal 8 Monatslöhne der gesetzlichen Abgangsentschädigung.

Peter kann also nicht mit einer gesetzlichen Abgangsentschädigung rechnen. Bei ihm wurde jedoch eine vertragliche Abgangsentschädigung in Höhe eines Jahreslohnes vereinbart. Es ist deshalb näher zu prüfen, ob eine derartige Vereinbarung zulässig ist.

Vertragliche Abmachungen über Abgangsentschädigungen sind grundsätzlich zulässig und können unabhängig von der gesetzlichen Regelung in Art. 339b OR eingegangen werden. Es ist deshalb auch möglich, die Abgangsentschädigung in Höhe eines Jahreslohnes zu vereinbaren. Die Auszahlung kann an Bedingungen gebunden werden. Die einzige Bedingung, die im vorliegenden Falle erfüllt sein muss, ist das Ausscheiden aus der ZZN AG. Wenn also Peter kündigt, dann hat er bei seinem Ausscheiden grundsätzlich Anspruch auf die vertragliche Abgangsentschädigung.

Lediglich der Vollständigkeit halber und ohne Prüfungsrelevanz ist festzustellen, dass es sich bei der ZZN AG um ein börsenkotiertes Unternehmen handelt. Damit wären die besonderen Vorschriften der Verordnung gegen übermässige Vergütungen (VegüV) zu beachten, welche aber nicht an der Prüfung verlangt wurden. Art. 20 Ziff. 1 VegüV verbietet vertraglich vereinbarte oder statutarisch vorgesehene Abgangsentschädigungen. Damit wäre die entsprechende Vertragsklausel bei Peter nichtig. Art. 28 VegüV bestimmt zwar als Übergangsregelung, dass die im Zeitpunkt

des Inkrafttretens dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverträge erst innerhalb von zwei Jahren ab Inkrafttreten der Verordnung anzupassen sind. Gemäss Art. 33 VegüV ist die Verordnung aber am 1. Januar 2014 in Kraft getreten. Bis Ende 2015 können demnach noch vertragliche Abgangsentschädigungen bei börsenkotierten Unternehmen auf Grund von Arbeitsverträgen mit Abschlussdatum vor dem 1. Januar 2014 geltend gemacht werden. Da Peter aber erst auf Mitte 2016 kündigt, kann er auch erst dann die vertragliche Abgangsentschädigung geltend machen. In jenem Zeitpunkt ist die Klausel aber zufolge Gesetzeswidrigkeit nicht mehr wirksam. Der Verwaltungsrat der ZZN AG wird die Abgangsentschädigung deshalb nicht ausrichten, da er sonst gemäss Art. 24 VegüV mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren und einer Geldstrafe bestraft würde.

5. Aufgabe

Sie werden vom Lokalradio BEO per E-Mail angefragt, ob Sie kurz zum Ablauf eines Arbeitsgerichtsprozesses folgende Fragen beantworten könnten.

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. Welche Vorschriften bestehen bezüglich Fristen bei einer Klage wegen missbräuchlicher Kündigung? [1 Punkt]

- (a) Es sind keine Fristen zu beachten.
- (b) Eine Klage muss bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses anhängig gemacht werden.
- (c) Eine Klage muss innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses anhängig gemacht werden.
- (d) Eine Klage muss innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses anhängig gemacht werden.

2. Ist bei arbeitsrechtlichen Verfahren in der ZPO ein Schlichtungsverfahren vorgesehen? [1 Punkt]

- (a) Nein, das Schlichtungsverfahren ist freiwillig.
- (b) Ja, das Schlichtungsverfahren ist in jedem Fall zwingend durchzuführen.
- (c) Ja, aber nur bis zu einem Streitwert von CHF 30'000. Bei einem höheren Streitwert können die Parteien auf ein Schlichtungsverfahren verzichten.
- (d) Ja, aber nur bis zu einem Streitwert von CHF 100'000. Bei einem höheren Streitwert können die Parteien auf ein Schlichtungsverfahren verzichten.

3. Welche der folgenden Klauseln betreffend Gerichtsstand ist in einem Arbeitsvertrag ausserhalb der Personalvermittlung zulässig? [1 Punkt]

- (a) Ausschliesslicher Gerichtsstand ist der Sitz der Arbeitgeberin, der Wohnsitz des Arbeitnehmers oder der gewöhnliche Arbeitsort.
- (b) Ausschliesslicher Gerichtsstand ist der Sitz der Arbeitgeberin, der Wohnsitz des Arbeitnehmers oder der letzte Einsatzort.
- (c) Ausschliesslicher Gerichtsstand ist je nach zusätzlicher Abmachung zwischen den Parteien Bern oder Zürich.
- (d) Ausschliesslicher Gerichtsstand ist Bern.

4. Mit welchen Kosten und Entschädigungsfolgen muss die unterliegende Partei bei einem arbeitsrechtlichen Prozess mit einem Streitwert unter Fr. 30'000 gefasst sein? [1 Punkt]

- (a) Bei einem Streitwert unter CHF 30'000 werden weder Gerichtskosten noch Parteientschädigungen fällig.
- (b) Bei einem Streitwert unter CHF 30'000 werden keine Gerichtsgebühren fällig. Es kann jedoch eine Parteientschädigung für die obsiegende Partei zugesprochen werden.
- (c) Bei einem Streitwert unter CHF 30'000 werden zwar Gerichtsgebühren fällig. Es wird jedoch keine Parteientschädigung für die obsiegende Partei zugesprochen.
- (d) Unabhängig vom Streitwert ist das arbeitsrechtliche Verfahren kostenlos.

5. Wie kann eine Klage aus Arbeitsvertrag bis zu einem Streitwert von CHF 30'000 beim Gericht anhängig gemacht werden? [1 Punkt]

- (a) Die Klage muss schriftlich eingereicht werden; es braucht aber keine Begründung.
- (b) Die Klage kann schriftlich eingereicht oder mündlich zu Protokoll gegeben werden; es braucht lediglich eine Begründung ohne Nennung der Beweismittel.
- (c) Die Klage kann schriftlich eingereicht oder mündlich zu Protokoll gegeben werden; es braucht lediglich eine summarische Begründung.
- (d) Die Klage kann schriftlich eingereicht oder mündlich zu Protokoll gegeben werden; es müssen mindestens die Parteien, das Rechtsbegehren und der Streitgegenstand bezeichnet werden.

6. Kann der Richter bei einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit auch dann einen Beweis abnehmen oder Zeugen einvernehmen, wenn kein entsprechender Antrag einer Partei vorliegt? [1 Punkt]

- (a) Nein, es können nur von einer Partei beantragte Beweise abgenommen werden.
- (b) Ja, der Richter kann auch dann Beweise abnehmen, wenn keine Partei entsprechende Anträge gestellt hat.
- (c) Ja, der Richter kann auch ohne Beweisantrag Beweise abnehmen, diese aber nur zugunsten des Arbeitnehmers verwerten.
- (d) Ja, der Richter kann auch ohne Beweisantrag Beweise abnehmen, diese aber nur zugunsten des Arbeitgebers verwerten.

5. Lösung [Total 6 Punkte]

1. Welche Vorschriften bestehen bezüglich Fristen bei einer arbeitsrechtlichen Klage wegen missbräuchlicher Kündigung? [1 Punkt]

Die richtige Antwort ist (c).

Wird gemäss Art. 336b Abs. 2 OR nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsvertrages die Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

2. Ist bei arbeitsrechtlichen Verfahren in der ZPO ein Schlichtungsverfahren vorgesehen? [1 Punkt]

Die richtige Antwort ist (d).

Gemäss Art. 197 ZPO geht dem Entscheidverfahren grundsätzlich ein Schlichtungsversuch vor einer Schlichtungsbehörde voraus. Allerdings können die Parteien gemäss Art. 199 ZPO bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten mit einem Streitwert von mindestens CHF 100'000 gemeinsam auf die Durchführung des Schlichtungsverfahrens verzichten.

3. Welche der folgenden Klauseln betreffend Gerichtsstand sind in einem Arbeitsvertrag ausserhalb der Personalvermittlung zulässig? [1 Punkt]

Die richtige Antwort ist (a).

Gemäss Art. 34 ZPO ist für arbeitsrechtliche Klagen das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig. Der Einsatzort kann nicht generell als Gerichtsstand festgelegt werden sondern nur dann, wenn es sich gleichzeitig um den gewöhnlichen Arbeitsort handelt. Weil nach Art 35 ZPO nicht auf die gesetzlichen Gerichtsstände verzichtet werden kann, ist es auch nicht möglich, generell nur einen einzigen Ort als Gerichtsstand zu benennen; der Arbeitnehmer muss seinen Wohnsitz frei bestimmen können.

4. Mit welchen Kosten und Entschädigungsfolgen muss die unterliegende Partei bei einem arbeitsrechtlichen Prozess mit einem Streitwert unter Fr. 30'000 gefasst sein? [1 Punkt]

Die richtige Antwort ist (b).

Gemäss Art. 113 ZPO werden im Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis weder Gerichtskosten noch Parteientschädigungen auferlegt. Anders ist es aber im Entscheidverfahren. Dort werden gemäss Art. 114 ZPO zwar keine Gerichtskosten gesprochen bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von 30 000 Franken, doch können der unterliegenden Partei durchaus Parteientschädigungen auferlegt werden.

5. Wie kann eine Klage aus Arbeitsvertrag beim Gericht anhängig gemacht werden? [1 Punkt]

Die richtige Antwort ist (d).

Gemäss Art. 243 ZPO gilt für alle vermögensrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000 das vereinfachte Verfahren. Bis zu diesem Streitwert können deshalb gemäss Art. 244 ZPO auch arbeitsrechtlichen Klagen mündlich bei Gericht zu Protokoll gegeben werden, ohne dass eine Begründung der Klage erforderlich wäre. Die Klage muss aber gemäss Art. 244 ZPO mindestens die Bezeichnung der Parteien, das Rechtsbegehren und die Bezeichnung des Streitgegenstandes enthalten.

6. Kann der Richter bei einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit auch dann einen Beweis abnehmen oder Zeugen einvernehmen, wenn kein entsprechender Antrag einer Partei vorliegt? [1 Punkt]

Die richtige Antwort ist (b).

Gemäss Art. 247 ZPO stellt das Gericht bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten den Sachverhalt von Amtes wegen fest. Dazu muss das Gericht auch Beweismittel abnehmen können, die von den Parteien nicht beantragt wurden. Dies gilt auch für die Einvernahme von Zeugen.

Jahreskalender 2015

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1	Do	So	So	Mi	Fr	Mo	Mi	Sa	Di	Do	So	Di
2	Fr	Mo	Mo	Do	Sa	Di	Do	So	Mi	Fr	Mo	Mi
3	Sa	Di	Di	Fr	So	Mi	Fr	Mo	Do	Sa	Di	Do
4	So	Mi	Mi	Sa	Mo	Do	Sa	Di	Fr	So	Mi	Fr
5	Mo	Do	Do	So	Di	Fr	So	Mi	Sa	Mo	Do	Sa
6	Di	Fr	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo	Do	So	Di	Fr	So
7	Mi	Sa	Sa	Di	Do	So	Di	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo
8	Do	So	So	Mi	Fr	Mo	Mi	Sa	Di	Do	So	Di
9	Fr	Mo	Mo	Do	Sa	Di	Do	So	Mi	Fr	Mo	Mi
10	Sa	Di	Di	Fr	So	Mi	Fr	Mo	Do	Sa	Di	Do
11	So	Mi	Mi	Sa	Mo	Do	Sa	Di	Fr	So	Mi	Fr
12	Mo	Do	Do	So	Di	Fr	So	Mi	Sa	Mo	Do	Sa
13	Di	Fr	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo	Do	So	Di	Fr	So
14	Mi	Sa	Sa	Di	Do	So	Di	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo
15	Do	So	So	Mi	Fr	Mo	Mi	Sa	Di	Do	So	Di
16	Fr	Mo	Mo	Do	Sa	Di	Do	So	Mi	Fr	Mo	Mi
17	Sa	Di	Di	Fr	So	Mi	Fr	Mo	Do	Sa	Di	Do
18	So	Mi	Mi	Sa	Mo	Do	Sa	Di	Fr	So	Mi	Fr
19	Mo	Do	Do	So	Di	Fr	So	Mi	Sa	Mo	Do	Sa
20	Di	Fr	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo	Do	So	Di	Fr	So
21	Mi	Sa	Sa	Di	Do	So	Di	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo
22	Do	So	So	Mi	Fr	Mo	Mi	Sa	Di	Do	So	Di
23	Fr	Mo	Mo	Do	Sa	Di	Do	So	Mi	Fr	Mo	Mi
24	Sa	Di	Di	Fr	So	Mi	Fr	Mo	Do	Sa	Di	Do
25	So	Mi	Mi	Sa	Mo	Do	Sa	Di	Fr	So	Mi	Fr
26	Mo	Do	Do	So	Di	Fr	So	Mi	Sa	Mo	Do	Sa
27	Di	Fr	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo	Do	So	Di	Fr	So
28	Mi	Sa	Sa	Di	Do	So	Di	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo
29	Do		So	Mi	Fr	Mo	Mi	Sa	Di	Do	So	Di
30	Fr		Mo	Do	Sa	Di	Do	So	Mi	Fr	Mo	Mi
31	Sa		Di		So		Fr	Mo		Sa		Do

Jahreskalender 2016

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1	Fr	Mo	Di	Fr	So	Mi	Fr	Mo	Do	Sa	Di	Do
2	Sa	Di	Mi	Sa	Mo	Do	Sa	Di	Fr	So	Mi	Fr
3	So	Mi	Do	So	Di	Fr	So	Mi	Sa	Mo	Do	Sa
4	Mo	Do	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo	Do	So	Di	Fr	So
5	Di	Fr	Sa	Di	Do	So	Di	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo
6	Mi	Sa	So	Mi	Fr	Mo	Mi	Sa	Di	Do	So	Di
7	Do	So	Mo	Do	Sa	Di	Do	So	Mi	Fr	Mo	Mi
8	Fr	Mo	Di	Fr	So	Mi	Fr	Mo	Do	Sa	Di	Do
9	Sa	Di	Mi	Sa	Mo	Do	Sa	Di	Fr	So	Mi	Fr
10	So	Mi	Do	So	Di	Fr	So	Mi	Sa	Mo	Do	Sa
11	Mo	Do	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo	Do	So	Di	Fr	So
12	Di	Fr	Sa	Di	Do	So	Di	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo
13	Mi	Sa	So	Mi	Fr	Mo	Mi	Sa	Di	Do	So	Di
14	Do	So	Mo	Do	Sa	Di	Do	So	Mi	Fr	Mo	Mi
15	Fr	Mo	Di	Fr	So	Mi	Fr	Mo	Do	Sa	Di	Do
16	Sa	Di	Mi	Sa	Mo	Do	Sa	Di	Fr	So	Mi	Fr
17	So	Mi	Do	So	Di	Fr	So	Mi	Sa	Mo	Do	Sa
18	Mo	Do	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo	Do	So	Di	Fr	So
19	Di	Fr	Sa	Di	Do	So	Di	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo
20	Mi	Sa	So	Mi	Fr	Mo	Mi	Sa	Di	Do	So	Di
21	Do	So	Mo	Do	Sa	Di	Do	So	Mi	Fr	Mo	Mi
22	Fr	Mo	Di	Fr	So	Mi	Fr	Mo	Do	Sa	Di	Do
23	Sa	Di	Mi	Sa	Mo	Do	Sa	Di	Fr	So	Mi	Fr
24	So	Mi	Do	So	Di	Fr	So	Mi	Sa	Mo	Do	Sa
25	Mo	Do	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo	Do	So	Di	Fr	So
26	Di	Fr	Sa	Di	Do	So	Di	Fr	Mo	Mi	Sa	Mo
27	Mi	Sa	So	Mi	Fr	Mo	Mi	Sa	Di	Do	So	Di
28	Do	So	Mo	Do	Sa	Di	Do	So	Mi	Fr	Mo	Mi
29	Fr	Mo	Di	Fr	So	Mi	Fr	Mo	Do	Sa	Di	Do
30	Sa		Mi	Sa	Mo	Do	Sa	Di	Fr	So	Mi	Fr
31	So		Do		Di		So	Mi		Mo		Sa