

Anleitung

Die Prüfung dauert 120 Minuten und besteht aus zwei Teilen.

Insgesamt sind 100 Punkte möglich (60 im Teil 1, 40 im Teil 2)

Teil 1: Multiple Choice Fragen

- Für jede einzelnen Antwort sind entweder die Einstufungen „richtig“ „falsch“ oder „weiss nicht“ zu wählen. Bei „weiss nicht“ darf keine der beiden Einstufungen „richtig“ oder „falsch“ angekreuzt sein. Bei den Einstufungen „richtig“ oder „falsch“ sind diese deutlich mit einem X anzukreuzen.
- Versehentlich angekreuzte Antworten sind deutlich zu übermalen.
- Bewertung:
 - Jede korrekt als richtig oder falsch bezeichnete Antwort wird mit **0.5 Punkten** bewertet.
 - Jede mit „weiss nicht“ eingestufte oder fehlende Antwort (in beiden Fällen weder falsch noch richtig angekreuzt) wird mit 0 Punkten bewertet.
 - Jede nicht korrekt als richtig oder falsch bezeichnete Antwort wird mit **minus 0.5 Punkten** bewertet.
 - Insgesamt wird jede Multiple Choice somit mit minimal 0 Punkten und mit maximal 2 Punkten bewertet.
 - Insgesamt sind für alle Multiple Choice Fragen total 60 Punkte erreichbar.

Die Begriffe Arbeitnehmer und Arbeitgeber umfassen auch die weibliche Form.

Teil 1: Multiple Choice

1.1 Ferienbezug

	Antwort korrekt?		Punkte Maximum: 2	
	Ja	Nein	Mögl.	Err.
Eine Mitarbeiterin möchte ihren vertraglichen Ferienanspruch von 6 Wochen jeweils wochenweise beziehen. Welche Rechte haben sowohl Arbeitnehmerin als auch Arbeitgeber hinsichtlich des Ferienbezugs?				
Wahlantworten				
Die Arbeitnehmerin hat nur Anspruch auf diese Form des Ferienbezugs, wenn dies betrieblich möglich ist.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
Die Arbeitgeberin würde mit der Gewährung dieser Form des Ferienbezugs nicht gegen die Ferienregelungen des OR verstossen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
Die Arbeitgeberin hat nur im Rahmen des gesetzlichen Mindestferienanspruchs ein Weisungsrecht, wie und wann die Ferien zu beziehen sind	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
Die Arbeitnehmerin kann ihre Ferien selber einteilen, sie muss sie lediglich vorher mit der Arbeitgeberin absprechen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	

1.2 Fristlose Entlassung

<p>Ein Mitarbeiter rief vor gut drei Wochen an, um mitzuteilen, dass er krank (arbeitsunfähig) sei. Trotz mehrmaliger Aufforderung durch die Arbeitgeberin reicht er kein Arztzeugnis ein. Der Mitarbeiter erhält in der vierten Woche seiner Abwesenheit einen Brief der Firma (A-Post), in welchem er liest, dass er fristlos entlassen sei. Wie ist die Rechtslage bezüglich dieser fristlosen Entlassung?</p>	<p>Antwort korrekt?</p>		<p>Punkte Maximum: 2</p>	
<p>Wahlantworten</p>	<p>Ja</p>	<p>Nein</p>	<p>Mögl.</p>	<p>Err.</p>
<p>Die fristlose Entlassung ist nicht möglich, da der Mitarbeiter krank (arbeitsunfähig) ist und damit eine Sperrfrist läuft.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/>X</p>	<p>0.5</p>	
<p>Die fristlose Kündigung ist nichtig, da sie vorher hätte angedroht werden müssen.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/>X</p>	<p>0.5</p>	
<p>Die fristlose Kündigung ist ungültig, weil sie nicht mit eingeschriebenem Brief erfolgt ist.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/>X</p>	<p>0.5</p>	
<p>Das Arbeitsverhältnis war in dem Moment beendet, in dem der Mitarbeiter den Kündigungsbrief erhielt.</p>	<p><input type="checkbox"/>X</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	

1.3 Arbeitszeugnis

<p>Eine Mitarbeiterin wird nach 15 Jahren entlassen, weil sie seit einem Vorgesetztenwechsel vor 3 Jahren nicht mehr zur Zufriedenheit der Firma arbeitet. In Bezug auf die Leistung steht im Arbeitszeugnis nur ein Satz: „Leider entsprachen Ihre Leistungen nicht immer unseren Erwartungen, weshalb wir uns leider von Frau X trennen mussten.“ Wie ist in diesem Fall die Rechtslage?</p>	<p>Antwort korrekt?</p>		<p>Punkte Maximum: 2</p>	
<p>Wahlantworten</p>	<p>Ja</p>	<p>Nein</p>	<p>Mögl.</p>	<p>Err.</p>
<p>Da das Zeugnis wohlwollend abgefasst werden muss, ist der Satz wegzulassen, denn durch das Fehlen einer Aussage über die Leistung wird genügend klar, dass die Firma nicht zufrieden war.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf eine gute Qualifikation ihrer Leistung, da die Arbeitgeberin während der überwiegende Zeit des Arbeitsverhältnisses zufrieden mit der Leistung war.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Die Mitarbeiterin kann verlangen, dass sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränkt.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Da Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nach 5 Jahren verjähren, muss das Arbeitszeugnis nur die letzten 5 Jahre des Arbeitsverhältnisses beschreiben.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	

1.4 Probezeit und Schwangerschaft	Punktzahl:
--	-------------------

Eine Bewerberin auf eine Sekretariatsstelle verweigert auf die Frage, ob sie eine Familie gründen möchte, die Antwort. Noch während der Probezeit wird offensichtlich, dass sie schwanger ist. Sie erhält daher 3 Tage vor Ablauf der Probezeit die Kündigung. Wie ist die Rechtslage bezüglich dieser Kündigung?	Antwort korrekt?		Punkte Maximum: 2	
Wahlantworten	Ja	Nein	Mögl.	Err.
Die Kündigung ist nicht nichtig, da die Sperrfristen gemäss Art. 336c OR erst nach Ablauf der Probezeit zum Tragen kommen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0.5	
Die Kündigung verstösst gegen das Gleichstellungsgesetz.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0.5	
Da der Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr in die Probezeit fällt, gilt automatisch die längere, vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist für Kündigungen ausserhalb nach der Probezeit.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
Bei einer Kündigung während der Probezeit muss die Kündigungsfrist mindestens 7 Arbeitstage betragen, sonst kann sie angefochten werden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	

1.5 Verlängerung Probezeit **Punktzahl: 2**

<p>Ein Mitarbeiter hat eine vertragliche Probezeit von 2 Monaten. Während dieser Zeit hat er 2 Wochen Ferien bezogen. Gegen Ende der Probezeit ist die Arbeitgeberin noch nicht ganz sicher, ob sie den Mitarbeiter behalten möchte und möchte die Probezeit verlängern. Wenn Sie die Arbeitgeberin beraten müssten: Welche Antwort(-en) wären rechtlich korrekt?</p>	<p>Antwort korrekt?</p>		<p>Punkte Maximum: 2</p>	
<p>Wahlantworten</p>	<p>Ja</p>	<p>Nein</p>	<p>Mögl.</p>	<p>Err.</p>
<p>Da es in der Weisungsbefugnis der Firma steht, dem Mitarbeiter die Ferien zu gewähren oder ihm den Bezug während der Probezeit zu versagen, kann die Probezeit nicht verlängert werden.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> X</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit wäre eine entsprechende Verlängerung der Probezeit erfolgt.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> X</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Unfall wäre eine entsprechende Verlängerung der Probezeit erfolgt.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> X</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Erfüllung einer nicht freiwillig übernommen gesetzlichen Pflicht wäre eine entsprechende Verlängerung der Probezeit erfolgt.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> X</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	

1.6 Tod der Mitarbeiterin **Punktzahl:**

<p>Eine Mitarbeiterin in der Probezeit verliert in einem Unfall ihr Leben. Sie hinterlässt zwei kleine Kinder. Wie beurteilen Sie die Rechtslage bezüglich Lohnfortzahlung?</p>	Antwort korrekt?		Punkte Maximum: 2	
	Ja	Nein	Mögl.	Err.
<p>Wahlantworten</p> <p>Für die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung, welcher auf die Kinder als ihre Erben übergeht.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
<p>Für die Erben gilt eine verkürzte Verjährungsfrist von einem Jahr für die Geltendmachung der Forderungen gegenüber der Arbeitgeberin.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
<p>Die Arbeitgeberin muss noch zwei Monatslöhne bezahlen, da die Arbeitnehmerin minderjährige Kinder hinterlässt.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
<p>Das Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit dem Tod des Arbeitnehmers, einzig der Lohnanspruch erlischt sofort.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	

1.7 Freistellung und Krankheit **Punktzahl: 2**

<p>Ein Mitarbeiter im zweiten Dienstjahr reicht am 15. März seine Kündigung unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von 4 Monaten auf den 31. Juli ein. Er wird ab 1. Juni bis zum Ende der Kündigungsfrist von der Arbeitgeberin freigestellt. Während der Freistellungszeit erleidet er einen Unfall und reicht ein Arztzeugnis ein, welches ihm eine volle Arbeitsunfähigkeit vom 11. – 14. Juni (4 Arbeitstage) bescheinigt. Wie beurteilen Sie die Rechtslage bezüglich der Kündigungsfrist?</p>	Antwort korrekt?		Punkte Maximum: 2	
<p>Wahlantworten</p>	Ja	Nein	Mögl.	Err.
<p>Weil der Mitarbeiter selber gekündigt hat, bleibt die Arbeitsunfähigkeit ohne Auswirkung auf die Kündigungsfrist.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0.5	
<p>Die Kündigungsfrist verlängert sich gemäss Art. 336c OR bis zum 31. August.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
<p>Weil der Mitarbeiter freigestellt ist, bleibt die Arbeitsunfähigkeit ohne Auswirkung auf die Kündigungsfrist.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
<p>Die Kündigungsfrist verlängert sich unter diesen Umständen um 4 Arbeitstage</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	

1.8 Lohnvorschuss **Punktzahl: X**

Ein Mitarbeiter sieht sich plötzlich in einer vorübergehenden finanziellen Notlage, weil seine Krankenkasse unerwartet eine hohe Spitalrechnung nicht übernehmen will. Er ersucht seine Arbeitgeberin um einen Lohnvorschuss. Welche Feststellung trifft zu?	Antwort korrekt?		Punkte Maximum: 2	
	Ja	Nein	Mögl.	Err.
Die Mitarbeiter haben jederzeit Anrecht auf einen Vorschuss und zwar in der Höhe der bis zur Auszahlung geleisteten Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
Die Mitarbeiter haben jederzeit Anrecht auf einen Vorschuss und zwar in der Höhe der bis zur Auszahlung geleisteten Arbeit, inkl. des bis zur Auszahlung geschuldeten Ferienguthabens.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
Wenn beim Mitarbeitenden keine Notlage vorliegt, muss der Vorschuss nicht gewährt werden.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0.5	
Wenn beim Mitarbeitenden keine Notlage vorliegt und der Arbeitgeber infolge mangelnder Liquidität keine Zahlung leisten kann, muss der Vorschuss nicht gewährt werden.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0.5	

1.9 Auszahlung Ferienanspruch	Punktzahl: X
--------------------------------------	---------------------

	Antwort korrekt?		Punkte Maximum: 2	
Wahlantworten	Ja	Nein	Mögl.	Err.
In einer Firma haben alle Mitarbeitenden einen vertraglichen Anspruch auf 6 Wochen Ferien. Eine Mitarbeiterin möchte sich zu ihrem 50. Geburtstag eine kurze, aber ausserordentlich teure Kreuzfahrt leisten und ersucht ihre Arbeitgeberin darum, ihr eine Woche Ferien auszuzahlen. Welche Feststellung trifft zu?				
Ferien dürfen nie ausbezahlt werden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
Eine Auszahlung der Ferien ist grundsätzlich nicht erlaubt. Sind vertraglich jedoch mehr als 4 Wochen Ferien pro Jahr vereinbart, dürfen die Ferien, die über die gesetzlichen 4 Wochen hinausgehen, ausbezahlt werden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
Der Arbeitgeber darf die Ferien grundsätzlich nicht auszahlen. Wünscht jedoch der Mitarbeitende ausdrücklich die Auszahlung, kann der Arbeitgeber die Ferien auszahlen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
Aufgrund seiner Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber einen Teil der Ferien auszahlen, wenn der Mitarbeitende eine akute finanzielle Notlage glaubhaft darlegen kann.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	

1.10 Gesamtarbeitsvertrag **Punktzahl: X**

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Thema Gesamtarbeitsvertrag.	Antwort korrekt?		Punkte Maximum: 2	
	Ja	Nein	Mögl.	Err.
Wahlantworten				
Gesamtarbeitsverträge werden zwischen Arbeitgebern und den Arbeitnehmern direkt abgeschlossen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
Nach der Unterzeichnung eines Gesamtarbeitsvertrages gilt für die betreffende Branche die absolute Friedenspflicht.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
Ein Gesamtarbeitsvertrag kann Arbeitsbedingungen enthalten, die über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0.5	
Der normative Teil eines Gesamtarbeitsvertrages bezieht sich auf die Bestimmungen über die einzelnen Arbeitsverhältnisse.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0.5	

Teil 2: Offene Fragen

Generelle Anmerkung zu den Offenen Fragen:

Sie finden nachfolgend ein Fallbeispiel. Dieses gliedert sich in eine allgemeine und in spezifische Ausgangslagen für die einzelnen Aufgabenbereiche. Beachten Sie, dass Sie sich für die Lösung einer bestimmten Frage an den relevanten Informationen in der allgemeinen Ausgangslage und den relevanten Informationen in der spezifischen Ausgangslage des Aufgabenbereichs, dem diese Frage angehört, orientieren müssen. Die Informationen in den spezifischen Ausgangslagen anderer Aufgabenbereiche dürfen also nicht verwendet werden.

Beantwortung der offenen Fragen:

Geben Sie auf die Fragen eine aussagekräftige, nachvollziehbare Antwort in einigen ganzen Sätzen. Gehen Sie dabei auf die relevanten Informationen der jeweiligen Situation (allgemeine und spezifische Ausgangslage) und die jeweils anwendbaren rechtlichen Bestimmungen ein. Die Antworten sind **in gut leserlicher Schrift** auf dem dafür vorgegebenen Platz auf den Lösungsblättern einzutragen.

2.1 Kündigung/Krankheit/Lohnfortzahlung

maximale Punktzahl erreichte Punktzahl

Total 10	
Fragen A 2	
Frage B 3	
Fragen C 5	

Allgemeine Ausgangslage:

Fritz Schlau ist Lehrer und hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei der Privatschule "Musterhaft". Er arbeitet seit 1. Januar 1998 da, die Kündigungsfristen richten sich nach OR. Die Lohnfortzahlungspflicht ist folgendermassen geregelt:
Im 1. Dienstjahr 2 Monate
2.-10. Dienstjahr 12 Monate
Ab 11. Dienstjahr 24 Monate

Spezifische Ausgangslage zu Aufgabenbereich A:

Lehrer Schlau übergibt am 31. August 2007 seinem Vorgesetzten die schriftliche Kündigung per 31. Oktober 2007. Am 1. September 2007 wird er krank und vom Arzt für einen Monat zu 100% arbeitsunfähig geschrieben.

Fragen:

- A 1 Hat Lehrer Schlau fristgerecht gekündigt?
- A 2 Wie verhält es sich mit der Verlängerung der Kündigungsfrist aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit?

Spezifische Ausgangslage zu Aufgabenbereich B:

Lehrer Schlau erhält am 2. September 2007 die fristlose Kündigung von seinem Vorgesetzten, weil er sich in eine Kollegin verliebt und diese gemäss ihren Darstellungen sexuell belästigt hat.

Frage:

- B 1 Ist die fristlose Kündigung rechtmässig?

Spezifische Ausgangslage zu Aufgabenbereich C:

Lehrer Schlau teilte seinem Vorgesetzten bereits am 15. August 2006 mit, dass er sich per 1. September 2007 beruflich verändern wolle aber noch keine Anstellung hätte. Er erklärt seinem Chef, dass er ihm damit die frühzeitige Suche nach einem Nachfolger ermöglichen will und er die schriftliche Kündigung nachreichen werde, sobald er eine neue Anstellung gefunden habe. Am 27. August 2006 unterzeichnet Lehrer Schlau einen Arbeitsvertrag bei der Mittelschule "IQ" mit Startertermin 1. September 2007. Er informiert seinen Vorgesetzten aber noch nicht und reicht auch die schriftliche Kündigung nicht ein.
Am 1. Dezember 2006 wird Lehrer Schlau infolge eines "Burn outs" bis auf weiteres zu 100% arbeitsunfähig geschrieben. Am neuen Arbeitsort kann er deshalb per 1. September 2007 nicht starten.

Fragen:

- C1 Wie ist die Rechtslage hinsichtlich
- Kündigung?
 - Lohnfortzahlungspflicht der Privatschule "Musterhaft"?
 - Lohnfortzahlungspflicht der Mittelschule "IQ"?
 - Sperrfristen?
 - Verlängerung der Kündigungsfrist?
- C2 Wann endet das Arbeitsverhältnis mit der Privatschule "Musterhaft"?

➔ Antworten auf entsprechendem Lösungsblatt