

## Arbeitswelt und Zukunft

1. Nach einem erfolgreichen Vorstellungsgespräch erhält Herr Kunz den Arbeitsvertrag zugeschickt, um ihn zu unterschreiben.

**Arbeitsvertrag mit Herrn Kunz:**

Wie besprochen, erledigen Sie selbständig alle Arbeiten, welche im Lager anfallen und führen eine Kontrolle der Lagerbestände. Sie haben vier Wochen Ferien. Ihr Monatslohn beträgt Fr. 5'000.- und wird jeweils Ende Monat ausbezahlt. Im Übrigen gelten unsere mündlichen Vereinbarungen.

Genügt dieser einfache Vertrag rechtlich?  Ja  Nein

2. Nennen Sie zusätzlich zu den im obigen Vertrag erwähnten Punkten **vier weitere Bestimmungen**, die man im Arbeitsvertrag schriftlich festhalten sollte!

- *Arbeitszeit*
- *Überstunden, Kündigungsfristen*
- *Lohn bei Krankheit und Unfall*
- *BVG-Leistungen, Nebenleistungen, usw.*

3. Herr Kunz hat aber plötzlich persönliche Bedenken, diese Arbeitsstelle anzutreten. Am ersten Arbeitstag erscheint Herr Kunz zwar pünktlich zur Arbeit, aber vor der Mittagspause meldet er seinem Arbeitgeber, dass er am Nachmittag nicht mehr zur Arbeit erscheinen werde und das **Arbeitsverhältnis per sofort auflöse**.

Welche Konsequenzen nach Obligationenrecht ergeben sich, wenn er am Nachmittag nicht mehr zur Arbeit erscheint?

- *Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des abgemachten Monatslohnes entspricht. Ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz von weiterem Schaden. OR 337d*

4. Herr Kunz findet wieder eine neue Stelle, aber es wird ihm angekündigt, dass er an dieser Stelle je nach Arbeitsanfall **Überstunden** leisten muss.

a) Muss ein Arbeitnehmer grundsätzlich Überstunden leisten? (Kreuzen Sie zutreffende Antworten an!)

- Ja, aber nur dann, wenn es schriftlich oder mündlich vereinbart wurde.
- Hier entscheidet allein der Arbeitgeber
- Allein der Arbeitnehmer entscheidet, ob er will oder nicht
- Nein, niemand kann zu Überstunden gezwungen werden
- Ja, wenn sich eine betriebliche Notwendigkeit ergibt

b) Mit welchem **Lohnzuschlag** müssen Überstunden mindestens entschädigt werden?

- *Mindestens 25%*

c) Einmal wird es bei einem unvorhergesehenen Arbeitsanfall im Betrieb spät für Herrn Kunz. Er muss bis 22.00 Uhr arbeiten. Am nächsten Tag sollte er wie gewöhnlich um 7.00 Uhr mit der Arbeit beginnen.  
Wie regeln das Arbeitsgesetz und das OR die **Ruhezeiten**?

- *Ruhezeit von 11 aufeinander folgenden Stunden ist vorgeschrieben. Sie dürfen nicht mit Geldleistungen abgegolten werden.*

5. Herr Kunz ist verheiratet und möchte mit seiner Frau die Sommerferien im Ausland geniessen. Er möchte in der ersten Woche Juli in die Ferien fahren. Der Arbeitgeber meldet, dass das nicht gehe, weil zu diesem Zeitpunkt bereits andere Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern in die Ferien verreisen.  
Herr Kunz ist mit dieser Begründung nicht einverstanden, er habe ja einen **gesetzlichen Anspruch auf Ferien**.  
Darf Herr Kunz seine Ferien zum gewünschten Zeitpunkt nehmen oder hat der Arbeitgeber Recht? Begründen Sie Ihre Antwort!

- *Herr Kunz kann seine Ferien nicht zum gewünschten Zeitpunkt nehmen. Er muss Rücksicht nehmen. OR 329c<sup>2</sup>*

6. Herr Kunz ist unzufrieden mit der Arbeitsstelle und dem Arbeitsklima. **Er kündigt auf Ende Juni**. Die Kündigungsfrist beträgt nach Arbeitsvertrag drei Monate. Herr Kunz schickt die Kündigung eingeschrieben am 31. März ab.  
Der Arbeitgeber verlangt, dass Herr Kunz bis Ende Juli arbeiten muss, er habe die **Kündigung zu spät** erhalten.

- Wer hat Recht? *Der Arbeitgeber*
- Begründen Sie Ihre Antwort

- *Der Arbeitgeber hat Recht, weil die Kündigung am Kündigungstermin, 31. März, beim Arbeitgeber sein muss, also mindestens 5 Tage früher abgeschickt werden muss.*

7. An der neuen Arbeitsstelle ergeben sich bald Schwierigkeiten. Der Arbeitgeber von Herrn Kunz ist nicht zufrieden mit ihm. Er bemängelt, dass Herr Kunz die **Arbeiten zu langsam und unsorgfältig** erledige und kündigt ihm.

a) Genügt dieser Kündigungsgrund?  Ja  Nein

b) Kreuzen Sie **rechtmässige Kündigungsgründe** seitens des Arbeitgebers an.

- Arbeitnehmer reklamiert beim Vorgesetzten wegen Fehlern bei Arbeitsabläufen
- Arbeitnehmer arbeitet jeweils über das Wochenende in seinem Beruf für Kollegen
- Arbeitnehmer wünscht mehr Lohn und spricht dieses Anliegen bei einem Mitarbeitergespräch aus
- Arbeitnehmer „verschleudert“ Material

- c) Es stellt sich heraus, dass Herr Kunz gesundheitliche Probleme hat. Der Arzt verordnet ihm einen **4-wöchigen Kuraufenthalt**. Der Arbeitgeber möchte das Arbeitsverhältnis nach diesen 4 Wochen auflösen. **Während der Kur** erhält Herr Kunz das **Kündigungsschreiben**. Herr Kunz arbeitet seit drei Jahren in diesem Betrieb.

Ist diese Kündigung gültig?  Ja  Nein

**Begründen** Sie Ihre Entscheidung.

- *Kündigung zur Unzeit. Sperrfrist bei Krankheit oder Unfall, Kündigung nichtig*

8. Herr Kunz ist unterdessen richtig verärgert über seinen Arbeitgeber und hat auf eigenen Wunsch gekündigt. Er verlangt vom Arbeitgeber ein **Arbeitszeugnis**. Herr Kunz ist leider mit dem Inhalt des Zeugnisses nicht einverstanden. Der Arbeitgeber weigert sich aber strikte, das Zeugnis zu ändern.

a) Was kann Herr Kunz unternehmen?

- *Er kann eine Arbeitsbestätigung verlangen oder er kann beim Arbeitsgericht klagen.*

b) Nennen Sie **vier Stichworte**, worüber ein Arbeitszeugnis Auskunft geben muss.

- *Berufsbezeichnung, Beschreibung des Tätigkeitsbereichs (Hierarchiestufe, Beförderungen, Versetzungen), Dauer der Beschäftigung, Leistungsbeurteilung und Verhaltensbeurteilung*

9. Herr Kunz arbeitet nun in einer chemischen Reinigung. Als er den ersten Lohn erhält, staunt er nicht schlecht. Auf seiner Abrechnung ist ein Abzug von 0,5 Prozent für eine Versicherung vermerkt. Dies sei, so sagt der Chef, eine Versicherung, welche für die Schäden an Kundenkleidern aufkomme. Muss Herr Kunz den Abzug akzeptieren? Begründen Sie Ihre Entscheidung!

- *Ein Arbeitnehmer kann nur dann zur Kasse gebeten werden, wenn er tatsächlich einen Schaden verursacht hat, und zwar fahrlässig oder schuldhaft. Das allgemeine Betriebsrisiko trägt der Arbeitgeber. Wenn er sich dagegen versichern will, ist das allein seine Sache.*

10. Herr Kunz verbrachte seine Ferien in der Türkei. Wegen eines Streiks wurde die Heimreise aus den Ferien um mehrere Tage verzögert. Muss ihm der Arbeitgeber diese zusätzlichen „Ferientage“ bezahlen? Begründen Sie mit einem vollständigen Satz:

- *Er muss nicht. Arbeitsunfähigkeit ist nur dann bezahlt, wenn die Verhinderungsgründe in der Person des Arbeitnehmers liegen. Bei Streik ist dies nicht der Fall.*

11.

Arbeitsvertrag mit Frau / Herr .....

Wie besprochen, erledigen Sie selbständig alle Büroarbeiten, besorgen das Telefon und führen die Buchhaltung. Ihr Monatslohn beträgt Fr. 4'200.-- und wird jeweils Ende Monat ausbezahlt. Im Übrigen gelten unsere mündlichen Vereinbarungen.

Welche Punkte sind in diesem Arbeitsvertrag geregelt?

- *genaue Umschreibung der Arbeit*
- *Lohn (brutto, netto ???)*

12. Frau Meier ist Familienfrau und arbeitet nebenbei als Kaufmännische Angestellte 20 Stunden in der Woche. Häufig muss sie aber wegen dringenden Arbeiten länger bleiben. Das stört sie enorm, da sie familiäre Verpflichtungen hat.

Muss Frau Meier Überstunden leisten? (bitte ankreuzen)

- Ja, aber nur dann, wenn es schriftlich oder mündlich vereinbart wurde.
- Hier entscheidet allein der Arbeitnehmer
- Allein der Arbeitgeber entscheidet, ob er will oder nicht:
- Nein, niemand kann zu Überstunden gezwungen werden.
- Ja, wenn sich eine betriebliche Notwendigkeit ergibt.

13. Weiter stört es sie, dass bei der Lohnabrechnung kein Lohnzuschlag für die geleisteten Überstunden verrechnet wird.

a) Hat Frau Meier als Teilzeitangestellte Anspruch auf Überstundenentschädigung? Begründen Sie Ihre Antwort.

- *Ja, sie hat Anspruch darauf, Teilzeitangestellte sind den OR-Bestimmungen wie Vollbeschäftigte unterstellt.*

b) Wie regelt das ArG die Entschädigung von Überstunden?

- *25 % Lohnzuschlag allgemein.*

14. Vergleichen Sie einen Normalarbeitsvertrag mit einem Lehrvertrag und füllen Sie die Tabelle aus (Stichworte genügen):

	Form des Arbeitsvertrages	Gültigkeitsdauer	Vertragspartner	Dauer der Probezeit	Minstdauer der Ferien
Einzelarbeitsvertrag	<i>mündlich gültig</i>	<i>Befristete Arbeitsverträge oder unbefristete Dauer</i>	<i>Arbeitgeber und Arbeitnehmer</i>	<i>4 Wochen bis maximal 3 Monate</i>	<i>4 Wochen</i>
Lehrvertrag	<i>Schriftlichkeit</i>	<i>Während der Lehrzeit (zeitlich begrenzt)</i>	<i>Lehrmeister, Lehrling, gesetzlicher Vertreter des Lehrlings</i>	<i>1 Monat bis 3 Monate</i>	<i>5 Wochen (bis 20 Wochen)</i>
Gesamt-Arbeitsvertrag	<i>Schriftlichkeit</i>	<i>Befristete Arbeitsverträge oder unbefristete Dauer</i>	<i>Arbeitgeberverband / Arbeitnehmerverband</i>	<i>4 Wochen bis maximal 3 Monate</i>	<i>4 Wochen</i>

15. Ein Arbeitgeber kündigt einem Arbeitnehmer mit der Begründung, das Geschäft laufe nicht mehr so gut. Der Arbeitnehmer arbeitet seit 12 Jahren in diesem Betrieb.

- a) Genügt dieser Kündigungsgrund ?      Ja    **X**      Nein
- b) Nennen Sie 3 rechtmässige Kündigungsgründe seitens des Arbeitgebers:
- *Arbeitnehmer erfüllt die Aufgaben nicht*
  - *Arbeitnehmer verletzt die Treuepflicht (Schwarzarbeit)*
  - *Arbeitnehmer verletzt Sorgfaltspflicht (verschleudert Material, unsachgemässes Bedienen von Maschinen)*
- c) Kündigung zur Unzeit: Nennen Sie 3 Gründe, die eine Kündigung nichtig machen:
- *Kündigung während des obligatorischen Militärdienstes*
  - *Sperrfrist bei Krankheit oder Unfall*
  - *Mutterschaftsurlaub, Schwangerschaft*
- d) Wie lange ist die Kündigungsfrist bei einem 12-jährigen Arbeitsverhältnis?
- |          |                          |          |                          |
|----------|--------------------------|----------|--------------------------|
| 6 Monate | <input type="checkbox"/> | 4 Monate | <input type="checkbox"/> |
| 3 Monate | <b>X</b>                 | 2 Monate | <input type="checkbox"/> |
- e) Wann ist der Kündigungstermin laut OR für dieses Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitgeber heute (7. Juni 20..) dem Arbeitnehmer kündigen möchte?
- *3 Monate, auf Ende des Monats, also 30. September 20..*
- f) Der Arbeitnehmer ist über diese Kündigung schwer enttäuscht, und er sucht sich eine Stelle bei der Konkurrenz.  
Ist das gesetzlich erlaubt? Begründen Sie Ihre Antwort.
- *Ja; er darf aber keine Geschäftsgeheimnisse seines „alten Arbeitgebers“ verraten.*
  - *Eventuell kann sein „aller Arbeitgeber“ seine Neuanstellung wegen des Konkurrenzverbotes verhindern.*

16. Pedro Leu wurde als Elektroniker fristlos entlassen; im späteren Prozess stellte sich seine Unschuld heraus. Nach seiner Entlassung begab er sich – ohne nach einer neuen Stelle umzusehen – in die Ferien und beanspruchte den Lohn bis zum Ende der normalen Kündigungsfrist. Der Arbeitgeber weigerte sich jedoch, diesen Lohn zu bezahlen; er wies darauf hin, dass Remo Leu sofort nach der Entlassung eine fast identische Stelle hätte finden können. Wie beurteilt ein Richter diesen Fall? (mit Begründung)  
Suchen Sie auch einen passenden OR-Artikel!
- *OR 337c/2*
  - *Der (zu Unrecht) entlassene Remo Leu ist verpflichtet den Schaden des Arbeitgebers so klein wie möglich zu halten; er darf anderweitige Verdienstmöglichkeiten nicht absichtlich missachten.*
  - *Er muss sich **aktiv** nach einer neuen Stelle umsehen und darf folglich nicht untätig bis zum Ablauf der Kündigungsfrist den Lohn kassieren. Remo Leu ist mit seiner Forderung im Unrecht!*