



Rechtswissenschaftliche Fakultät

Fragebogen für die schriftliche Prüfung im Fach

Arbeitsrecht

(Herbstsemester 2017)

Examinator/in Prof. em Dr. Gabriela Riemer-Kafka

Datum/Zeit der Prüfung 22. Januar 2018, 14-16 Uhr

Ort der Prüfung

Matrikelnummer

Prüfungslaufnummer

Maturitätssprache

Allgemeine Hinweise zur Prüfung

- Dieser Prüfungsfragebogen umfasst **7 Seiten** (die vorliegende Seite inbegriffen).
- Kontrollieren Sie bitte Ihren Aufgabensatz auf Vollständigkeit.
- Für die Beantwortung der Fragen stehen **zwei Stunden** zur Verfügung (Ausnahme: bewilligte Gesuche um Verlängerung).
- Alle Fragen bzw. Unterfragen werden mit der gleichen Punktzahl bewertet. Für die Höchstnote muss nicht die Maximalpunktzahl erreicht werden.
- Als **Hilfsmittel** sind zugelassen: ZGB/OR Ausgabe Gauch/Stöckli mit Anhängen, ArG sowie ArGV1, ArGV2, ArGV5 sowie GAV Post AG (Auszug) (**im Couvert**). Andere Hilfsmittel, insbesondere elektronische Hilfsmittel, sind **nicht** erlaubt.
- Alle Antworten sind – ohne gegenteiligen Hinweis bei einer einzelnen Aufgabe – kurz zu **begründen** und soweit möglich **mit Rechtsnormen zu belegen**. Auf theoretische Abhandlungen ist zu verzichten und die Theorie direkt auf die konkret sich stellenden Fragen anzuwenden.
- Bitte schreiben Sie **gut leserlich** und bezeichnen Sie klar, auf welche Frage sich Ihre Antwort bezieht. Unleserliches wird nicht korrigiert und nicht bewertet.
- Versehen Sie bitte alle Blätter mit Ihrer **Prüfungslaufnummer** und **Seitenzahl**.
- Schreiben Sie **nicht** auf die **Rückseite** der Blätter. Es wird jeweils nur die Vorderseite eingescannt.
- Am Ende der Prüfung:
eScan-Deckblatt und alle mit der Prüfungslaufnummer versehenen Blätter sind **in den Prüfungsumschlag zu legen**. Dieser ist mit der Matrikelnummer zu beschriften und **verschlossen** der Prüfungsaufsicht abzugeben. **Verbleiben** Sie an Ihrem **Prüfungsort** bis die Prüfungsaufsicht alle Prüfungsumschläge eingesammelt hat.

Wir wünschen Ihnen **viel Erfolg!**

Sachverhalt:

Die Zunahme des Online-Shoppings führt zwangsläufig zu einem Ausbau der Dienstleistungen bei den Paketbeförderungsunternehmen, und zwar nicht nur im Bereich der Zustellung von Paketen, sondern auch bei den Logistikzentren, wo die Pakete sortiert werden müssen. Die Schweizerische Post AG, eine spezialgesetzliche und grundsätzlich nach den Regeln des Obligationenrechts funktionierende Aktiengesellschaft (vgl. Art. 4 POG), ist hierzulande Marktführerin im Logistikbereich und teilt sich diesen Markt mit privaten Anbietern wie z.B. „Paketexpress AG“ oder auch Velokurier-Dienstleistern.

Das Weihnachtsgeschäft im Dezember mit seinem gesteigerten Paketaufkommen bedeutet für alle Logistikunternehmen eine besondere Herausforderung, da die bestehenden Kapazitäten sowohl im Bereich der Beförderung als auch der Sortierzentren an ihre Grenzen stossen. Gefordert sind bei solchen Situationen auch die Arbeitnehmenden, die verpflichtet werden, zusätzliche Einsätze zu leisten. Angezogen werden während dieser Zeit auch die Schrauben bei den Arbeitsbedingungen. Da es sich bei Weihnachten um eine einmalige Spitzenzeit im Jahr handelt, stellt sich auch die Frage, wie man diese effizient und aus wirtschaftlicher Sicht am kostengünstigsten überbrücken kann. Auf jeden Fall sind die zuständigen Human-Resources-Mitarbeiter aller Logistikunternehmen mit zahlreichen arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert und haben sich insbesondere auch mit Problemen zu befassen, die bei gesteigertem Druck am Arbeitsplatz aufkommen. Da die betriebseigenen Juristen zeitlich überlastet sind und nicht alle an sie gerichteten Rechtsfragen selber beantworten können, machen sie ein Suchinserat für Rechtskonsulenten mit Spezialgebiet Arbeitsrecht, auf das Sie sich als aktuell im Arbeitsrecht ausgebildete Masterstudierende melden, um damit ein kleines Einkommen erzielen zu können. Dabei werden Ihnen auf elektronischem Weg gegen ein Honorar von pauschal CHF 500 pro Fall, ausbezahlt am Monatsende, folgende Fragen gestellt, die sie ebenfalls auf elektronischem Weg zu beantworten haben:

Fragen:

1. a) Muss ich als „Paketexpress AG“ Ihnen einen Lohnausweis ausstellen und auf dem Honorar die Abzüge der Sozialversicherungsbeiträge vornehmen?
 - b) Darf man bei den Fahrzeugen ein GPS-Routenaufzeichnungsgerät anbringen?
 - c) Aufgrund der durch die grossen Schneefälle verursachten Zustellverspätungen haben gewisse Kunden, wohl wegen Vertragsverletzung, ihre Rechnungen nicht bezahlt. Kann ich diese Ausstände den für die betreffenden Fahrten verantwortlichen Chauffeuren überbinden, zumindest denen, die wegen des Schnees zu spät am Morgen zur Arbeit erschienen sind?
-
- 2.a) Da der Leistungsdruck und die Arbeitszeitbedingungen während der Weihnachtszeit jeweils stark zunehmen, fallen bei der Post AG immer wieder Arbeitnehmende krankheitshalber aus. Weil der zuständige Vorgesetzte von Inge Studer, welche wegen psychischer Störungen für längere Zeit ausfällt, die mündlich erfolgte Krankmeldung nicht an die Krankentaggeldversicherung weitergeleitet hat, erbringt diese keine Leistungen. Inge Studer macht nun die vollen Leistungen geltend, da sie ihrer Meldepflicht gegenüber der zuständigen Person rechtzeitig nachgekommen sei. Wen hat sie ins Recht zu fassen?
 - b) Inge Studer ist ziemlich enttäuscht und verzweifelt. Noch während ihrer Arbeitsunfähigkeit hat sie nun die Arbeitsstelle gekündigt. Wie lange dauert der Lohnfortzahlungsanspruch?
 - c) Inge Studer verlangt in ihrem Arbeitszeugnis, dass der Passus gestrichen werde, in welchem auf ihre längere Arbeitsverhinderung Bezug genommen wird. Kann Frau Studer die Streichung gerichtlich erfolgreich durchsetzen?
-
3. a) „Paketexpress AG“ muss für die Weihnachtszeit zusätzliches Personal einstellen. Kann im Bewerbungsfragebogen nach erlittenen Unfällen in den letzten fünf Jahren, Farbenblindheit, Gesundheitsvorbehalten bei bestehenden Versicherungen sowie Strafregistereinträgen und, bei Frauen, nach bestehender Schwangerschaft gefragt werden?
 - b) Im Arbeitsvertrag sollte sich der Fahrer verpflichten, in seiner (gesamten) Freizeit und während der Arbeitszeit keinerlei Alkohol, Suchtmittel oder Medikamente zu konsumieren (Nulltoleranz). Zudem verlange ich als Arbeitgeber, dass sich alle Mitarbeiter gegen Grippe impfen lassen. Ein Ar-

beitnehmer hat sich in der Pause zwei Stangen Bier gegönnt und ein anderer weigert sich, sich impfen zu lassen. Kann ich als Arbeitgeber den beiden fristlos kündigen?

- c) Unter den zahlreichen Bewerbungen hat es zwei Problemfälle:
- Ein Bauer, der sich mit seinem eigenen Fahrzeug, aber mit dem Logo von „Paketexpress“ auf dem Fahrzeug, für eine bestimmte Tagespauerschale zur Verfügung stellt, aber gleichzeitig noch für andere Firmen Aufträge ausführen will. Geht das?
 - Eine Person mit ausländischem Fahrausweis, dessen Gültigkeit noch abgeklärt werden sollte, würde ich gerne einstellen. Wie muss der Vertrag abgefasst werden, um dieser Unsicherheit Rechnung zu tragen?
4. a) Für Kleinpakete sollen zur Ergänzung des Teams Studenten/Innen als Velokuriers rekrutiert werden. Wer muss für die Ausrüstung wie Velo und Velohelm, aufkommen?
- b) Velokurier Xaver Straub wird mit einem Fixum pro Einsatz plus für die zurückgelegte Kilometerzahl entschädigt. Er macht nun geltend, dass er auch Anspruch auf Entschädigung für die Wartezeit habe. Zu Recht?
- c) Xaver Straub war mit seiner Semesterarbeit im Rückstand und musste sich dieser voll widmen. Er wollte aber auf seinen Verdienst nicht verzichten und schickte seinen Bruder Fortunat, 14-jährig, „auf die Piste“ mit Paketen. Dabei hat sich dieser nun bei einem Velounfall am Kopf schwer verletzt und macht gegenüber „Paketexpress AG“ Lohnausfall geltend? Muss bezahlt werden?
5. a) In unserem Sortierzentrum arbeiten hunderte von Personen verschiedenster Nationalität und Kultur an den Sortieranlagen. Aufgrund der grossen Arbeitsbelastung sind Spannungen zwischen einigen Arbeitnehmenden aufgekommen, die zum Teil zu verbalen und sogar tätlichen Auseinandersetzungen geführt haben. Eine davon betroffene Arbeitnehmerin ist in der Folge nicht mehr am Arbeitsplatz erschienen. Was muss man als Arbeitgeber in einer solchen Situation unternehmen und muss der Arbeitnehmerin Lohn bezahlt werden?
- b) Um dem Andrang der Paketmassen Herr zu werden, sollte Sonntags- und Nachtarbeit geleistet werden. Etliche Arbeitnehmende sind der Meinung, dass dies nicht zulässig sei. Stimmt dies?
- c) Da die Halle des Sortierzentrums wegen der steigenden Paketzahlen zu klein geworden ist, müssen zusätzliche Sortieranlagen angeschafft werden. Aus diesem Grund ist die Erstellung einer neuen Sortierhalle und da-

mit verbunden die Verlegung des Sortierzentrums an einen 40 km entfernten Standort in Planung. Welche Fragen stellen sich in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse?

- 6.a) Die frühere Post als öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes wurde per 26. Juni 2013 in eine spezialgesetzliche privatrechtliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Hatte dieser Vorgang Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse?
- b) Die Schweizerische Post AG, die PostFinance AG und die PostAuto AG sind Teile der Holdingstruktur der Post. Dürfen Personaldossiers resp. Bewerbungsdossiers zwischen den jeweiligen Gesellschaften zirkulieren?
- c) Der GAV Post CH AG wurde abgeschlossen zwischen der Schweizerischen Post AG und den Gewerkschaften Syndicom und Tranfairr. Welche Möglichkeit bietet sich einem andern Logistikunternehmen, wenn Interesse der Teilhabe an diesem GAV besteht?

Gesamtarbeitsvertrag Post CH AG (Auszug)

gültig ab 1. Januar 2016

Post CH AG
Wankdorffallee 4
3030 Bern

Syndicom Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Monbijoustrasse 33
Postfach
3001 Bern

transfair – Der Personalverband
Hopfenweg 21
Postfach
3000 Bern 14
2. Auflage August 2015

2.21 Arbeitsverhinderung

2.21.1 Meldepflicht, Arztzeugnis

1Jede Arbeitsunfähigkeit ist der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als fünf Arbeitstage, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzuweisen.

2In besonderen Fällen kann die Arbeitgeberin für Absenzen die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses bereits ab dem ersten Abwesenheitstag verlangen.

3Wird die Krankheit oder der Unfall der Arbeitgeberin nicht rechtzeitig gemeldet und können daher die Meldungen an den Krankentaggeld- oder den Unfallversicherer nicht fristgerecht erfolgen, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Konsequenzen aus dieser Unterlassung selbst zu tragen.

2.21.4 Grundsätze der Lohnfortzahlung

1Lohnleistungen der Arbeitgeberin sind gegenüber laufenden Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen subsidiär. Jegliche Leistungen und Nachzahlungen gleicher Art und Zweckbestimmung von in- und ausländischen, gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen kommen der Arbeitgeberin in der Höhe und für den Zeitraum zu bzw. werden den Leistungen der Arbeitgeberin in der Höhe und für den Zeitraum angerechnet, in dem sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter trotz eingeschränkter Arbeits- bzw. Leistungsfähigkeit freiwillige oder vertraglich geschuldete Lohnleistungen ausgerichtet oder ausgerichtet hat. Soweit die Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen direkt an die Mitarbeitenden ausgerichtet werden, sind diese zur Rückerstattung derselben an die Arbeitgeberin verpflichtet.

2Gegenüber gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen steht der Arbeitgeberin ein direktes (Rück-)Forderungsrecht zu. Die Arbeitgeberin kann folglich von der/den leistungspflichtigen Stelle/n verlangen, dass ihr die laufenden Leistungen oder Nachzahlungen im Um-

fang der Lohnleistungen und der geleisteten Vorschussleistungen gleicher Art und Zweckbestimmung direkt ausgerichtet werden.

3Die Arbeitgeberin behält sich vor, ihre Leistungen im gleichen Umfang herabzusetzen, wie die gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen ihre Leistungen kürzen oder verweigern.

2.21.5 Leistungen bei Krankheit

1Die Arbeitgeberin schliesst zugunsten ihrer Mitarbeitenden eine Kollektivkrankentaggeldversicherung über ein versichertes Taggeld von 80 Prozent des Bruttolohns und einer maximalen Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. Wartefrist) ab.

2Die Wartefrist beträgt mindestens 60 Tage. Während der Wartefrist bezahlt die Arbeitgeberin den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.

3Die Versicherungsprämien werden zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Arbeitgeberin wie folgt aufgeteilt: 1/3 Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, 2/3 Arbeitgeberin. Die Prämien richten sich nach den jeweils gültigen Verträgen mit den Versicherern.

4Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit leitet die Arbeitgeberin das Krankentaggeld gemäss Abs. 1 an die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter weiter. Diese Taggeldleistungen ergänzt die Arbeitgeberin während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit mit einer Lohnfortzahlung, sodass der verhinderten Mitarbeiterin oder dem verhinderten Mitarbeiter während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Krankentaggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Krankentaggeldversicherers voraus.

5Während der verbleibenden 365 Tage besteht bei gegebenen Voraussetzungen Anspruch auf Weiterleitung des Krankentaggeldes gemäss Abs. 1. Sämtliche Leistungen richten sich nach den jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der Krankentaggeldversicherung.

6Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.

7Während der Probezeit bezahlt die Arbeitgeberin bei Krankheit während längstens acht Wochen den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.