

# **MUSTERPRÜFUNG PUBLIZIERT**

**Nullserie**

**Eidg. dipl. KMU-Finanzexpertin**

**Eidg. dipl. KMU-Finanzexperte**

**Modul 03**

## **Arbeitsrecht**

**Hauptprüfungsexperte:**

**Patrick Bühlmann**

**2020**

**Prüfungsmodus:** schriftliche Klausur

**Prüfungsdauer:** 30 Minuten

**Punktemaximum:** 25

**Erlaubte Hilfsmittel:** Taschenrechner  
Arbeitsgesetz (ArG)

## Hinweise zur Prüfung

Die Prüfung ist Bestandteil der Prüfung Modul 03 Management von Humankapital und Modul 03 Arbeitsrecht:

Teil 1 Arbeitsrecht 25 Punkte

Die Prüfung ist mit Kugelschreiber oder Tintenhalter zu schreiben (nicht mit Bleistift).

Für das Erreichen der möglichen, maximalen Punktzahl müssen alle Aufgaben gelöst werden.

*Viel Erfolg bei der Prüfung!*

### Sachverhalt 1

Heidi Schweizer, geboren am 1. Juli 1976, tritt am 1. Juni 2012 eine neue Stelle als Verkäuferin im Schuhgeschäft der Schuhhaus Meier AG an. Der schriftliche Arbeitsvertrag lautet wie folgt:

#### Arbeitsvertrag

zwischen

**Frau Heidi Schweizer**, geboren am 1. Juli 1976, als **Arbeitnehmerin**

und der

**Schuhhaus Meier AG** mit Sitz in Wettingen AG, als **Arbeitgeberin**

1. Die Arbeitnehmerin tritt per 1. Juni 2012 auf unbestimmte Dauer als Verkäuferin in die Dienste der Arbeitgeberin.
2. Die Arbeitnehmerin erhält einen Bruttolohn von CHF 36'000.00 pro Jahr, ausbezahlt in 12 monatlichen Tranchen.
3. Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf die Arbeitnehmerin im Gebiet der Kantone Zürich und Aargau während der Dauer von zwei Jahren weder auf eigene Rechnung noch für Rechnung eines Dritten eine die Arbeitgeberin konkurrenzierende Tätigkeit ausüben. Für jede Übertretung dieses Konkurrenzverbots schuldet die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin eine Konventionalstrafe von CHF 10'000.00.

Wettingen, 9. Mai 2012 *[eigenhändige Unterschriften der Parteien]*

Auf das Arbeitsverhältnis ist weder ein Gesamtarbeitsvertrag noch ein Normalarbeitsvertrag anwendbar.

### Aufgabe 1

Heidi Schweizer erkrankt leider schon kurz nach ihrem Stellenantritt. Ein Arztzeugnis bescheinigt ihr ab dem 11. Juni 2012 eine Arbeitsunfähigkeit von 100% für drei Wochen. Darauf kündigt die Schuhhaus Meier AG das Arbeitsverhältnis mit eingeschriebenem Brief, welcher von Frau Schweizer am 18. Juni 2012 in Empfang genommen wird, per 30. Juni 2012.

**Frage 1.1**

An welchem Tag endet das Arbeitsverhältnis von Frau Schweizer? (4 Punkte)

**Musterlösung**

Lösung: Am 30. Juni 2012. Der zeitliche Kündigungsschutz des Art 336c OR gilt erst nach Ablauf der Probezeit. Mangels abweichender schriftlicher Vereinbarung gilt der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit, die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt sieben Tage (Art. 335b Abs. 1 OR).

**Frage 1.2**

Wie hoch ist der Lohnanspruch (brutto) von Frau Schweizer für den Monat Juni 2012? (4 Punkte)

**Musterlösung**

Lösung: CHF 1'000.00 für die 10 Tage vom 1. bis zum 10. Juni 2012 (1/3 Monatslohn). Während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, da das Arbeitsverhältnis von Frau Schweizer noch nicht mehr als drei Monate gedauert hat (Art. 324a Abs. 1 OR).

**Frage 1.3**

Kann die Schuhhaus Meier AG gestützt auf das vereinbarte Konkurrenzverbot verhindern, dass Frau Schweizer am 1. September 2012 eine neue Stelle als Verkäuferin bei der Schuhhaus Müller GmbH am anderen Ende derselben Ortschaft antritt? (2 Punkte)

**Musterlösung**

Lösung: Nein. Das Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat (Art. 340c Abs. 2 OR).

**Sachverhalt 2**

Hans Holzer, geboren am 1. Oktober 1994, tritt am 1. März 2012 eine neue Stelle als Lagermitarbeiter im Betrieb der Spedition Schnell AG an. Der schriftliche Arbeitsvertrag lautet wie folgt:

**Arbeitsvertrag**

zwischen

**Herr Hans Holzer**, geboren am 1. Oktober 1994, als **Arbeitnehmer**

und der

**Spedition Schnell AG** mit Sitz in Zürich, als **Arbeitgeberin**

1. Der Arbeitnehmer tritt per 1. März 2012 auf unbestimmte Dauer als Lagermitarbeiter in die Dienste der Arbeitgeberin.
2. Der Arbeitnehmer erhält einen Bruttolohn von CHF 48'000.00 pro Jahr, ausbezahlt in 12 monatlichen Tranchen.
3. Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer im Gebiet des Kantons Zürich während der Dauer von zwei Jahren weder auf eigene Rechnung noch für Rechnung eines Dritten eine die Arbeitgeberin konkurrenzierende Tätigkeit ausüben. Für jede Übertretung dieses Konkurrenzverbots schuldet der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin eine Konventionalstrafe von CHF 10'000.00.

Zürich, 20. Februar 2012 *[eigenhändige Unterschriften der Parteien]*

Auf das Arbeitsverhältnis ist weder ein Gesamtarbeitsvertrag noch ein Normalarbeitsvertrag anwendbar.

**Aufgabe 2**

Hans Holzer kündigt das Arbeitsverhältnis am 2. Juli 2012 zum nächst möglichen Kündigungstermin. Am 5. August 2012 erleidet er einen Sportunfall und ist in der Folge gemäss Arztzeugnis während zwei Wochen nur zu 50% arbeitsfähig.

**Frage 2.1**

Wann endet das Arbeitsverhältnis von Hans Holzer? (4 Punkte)

**Musterlösung**

Lösung: Am 31. August 2012. Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Dienstjahr, nach Ablauf der Probezeit, einen Monat (Art. 335 Abs. 1 OR). Ein Unterbruch der Kündigungsfrist wegen der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit nach Art. 336c Abs. 2 OR findet nicht statt, weil Art. 336c OR nur bei Kündigungen durch den Arbeitgeber anwendbar ist.

**Frage 2.2**

Wie hoch ist der gesamte Ferienanspruch, den Hans Holzer während der Dauer seiner Anstellung erworben hat? (4 Punkte)

**Musterlösung**

Lösung: 12.5 Tage. Da Hans Holzer das 20. Altersjahr noch nicht vollendet hat, beträgt sein jährlicher Ferienanspruch fünf Wochen bzw. 25 Tage (Art. 329a Abs. 1 OR). Seine Anstellung dauerte sechs Monate, d.h. ein halbes Jahr.

**Frage 2.3**

Kann die Spedition Schnell AG gestützt auf das vereinbarte Konkurrenzverbot verhindern, dass Herr Holzer am 1. Oktober 2012 eine neue Stelle als Lagermitarbeiter bei der Spedition Hurtig GmbH in Schlieren ZH antritt? (2 Punkte)

**Musterlösung**

Lösung: Nein. Nur ein handlungsfähiger Arbeitnehmer kann sich gegenüber seinem Arbeitgeber zur Einhaltung eines nachvertraglichen Konkurrenzverbots verpflichten. Hans Holzer war bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages noch nicht 18 Jahre alt, d.h. noch unmündig und nicht handlungsfähig.

**Sachverhalt 3**

Frieda Fröhlich, geboren am 9. Juni 1960, tritt am 1. Januar 2011 eine neue Stelle als Sekretärin im Treuhandbüro Rudi Redlich AG an. Der schriftliche Arbeitsvertrag lautet wie folgt:

**Arbeitsvertrag**

zwischen

**Frau Frieda Fröhlich**, geboren am 9. Juni 1960, als **Arbeitnehmerin**

und der

**Ruedi Redlich AG** mit Sitz in Baden, als **Arbeitgeberin**

1. Die Arbeitnehmerin tritt per 1. Januar 2011 auf unbestimmte Dauer als Sekretärin in die Dienste der Arbeitgeberin.
2. Die Arbeitnehmerin erhält einen Bruttolohn von CHF 60'000.00 pro Jahr, ausbezahlt in 12 monatlichen Tranchen.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 44 Stunden. Allfällige Mehrstunden sind mit dem Salär bereits abgegolten, werden nicht zusätzlich entschädigt und können auch nicht kompensiert werden.

Zürich, 6. Dezember 2010

*[eigenhändige Unterschriften der Parteien]*

Auf das Arbeitsverhältnis ist weder ein Gesamtarbeitsvertrag noch ein Normalarbeitsvertrag anwendbar.

**Aufgabe 3**

Frieda Fröhlich arbeitet anfänglich jeweils genau die vereinbarten 44 Stunden pro Woche. In der exakt 12 Wochen umfassenden Zeit vom 3. Oktober 2011 bis zum 23. Dezember 2011 muss sie jedoch wegen grossen Arbeitsanfalles jeweils jede Woche während 46 Stunden arbeiten.

**Frage 3.1**

Hat Frieda Fröhlich für die im Zeitraum Oktober bis Dezember 2011 geleisteten Mehrstunden Anspruch auf eine Entschädigung? Wenn ja: Warum und in welchem Umfang (Anzahl Stunden)? Wenn nein: Warum nicht? (5 Punkte)

**Musterlösung**

Lösung: Nein. Die gesetzliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit beträgt für Frau Fröhlich 45 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG; "Büropersonal"). In den genannten 12 Wochen leistet sie total 12 Überstunden (jeweils die 45. Wochenstunde) und 12 Stunden Überzeitarbeit (jeweils die 46. Wochenstunde). Aufgrund der in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages schriftlich getroffenen Vereinbarung ist eine Entschädigung weder für die Überstunden (Art. 321c Abs. 3 OR) noch für die ersten 60 Stunden Überzeitarbeit pro Kalenderjahr (Art. 13 Abs. 1 ArG) geschuldet.