

Musterlösungen

1. Nein, nach Vertragsunterzeichnung kann der Arbeitgeber den Arbeitsbeginn nicht ohne weiteres verschieben, es sei denn, es gibt eine vertragliche Regelung, die dies erlaubt. Es kann eine Freistellung (Lohn wird bezahlt) bzw. eine Ferienregelung vereinbart werden. Art. 324 OR
2. Ein befristeter Arbeitsvertrag endet automatisch nach Ablauf der vereinbarten Dauer (Art. 334 OR). Ein unbefristeter Arbeitsvertrag hingegen läuft auf unbestimmte Zeit und kann von beiden Parteien gekündigt werden.
3. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmerin nicht in einer Weise beschäftigen, die ihrer Qualifikation nicht entspricht, wenn dies nicht vertraglich vereinbart ist (Art. 328 OR).
4. Der Arbeitgeber kann nicht dauerhaft Aufgaben zuweisen, die nicht im Vertrag festgelegt sind, es sei denn, es handelt sich um geringfügige Änderungen. Eine wesentliche Änderung könnte eine Vertragsverletzung darstellen.
5. Das OR erlaubt die Versetzung an einen anderen Ort, wenn es betrieblich notwendig ist und die Interessen des Arbeitnehmers nicht unverhältnismässig beeinträchtigt werden (Art. 328 OR, 333a OR).
6. Die maximale Arbeitszeit beträgt 45 Stunden pro Woche für Büroangestellte und technisches Personal und 50 Stunden für alle anderen (Art. 9 und 10 Arbeitsgesetz). Pausen von mindestens 15 Minuten müssen gewährt werden nach 5,5 Stunden Arbeit (Art. 15 Arbeitsgesetz).
7. Überstunden müssen mit einem Zuschlag von mindestens 25% vergütet oder durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden (Art. 321c OR). Überzeit ist im Arbeitsgesetz geregelt (Art. 12 ARG).
8. Bei Lohnzahlungsverzug hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Verzugszins (Art. 323 OR, 104 OR).
9. Eine Lohnkürzung ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig (Ausnahme z.B. 324b OR, 337d OR). Sie erfordert in der Regel die Zustimmung des Arbeitnehmers oder eine Änderungskündigung.
10. Ja, gemäss Art. 329b OR kann sie ihre Ferien in Absprachen mit dem Arbeitgeber auch tageweise beziehen. Zwei Wochen müssen gemäss Gesetz zusammenhängend sein.
11. Nein, eine Vereinbarung von weniger als vier Wochen Ferien für Erwachsene wäre ungültig (Art. 329a OR).
12. Während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt darf der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin nicht kündigen (Art. 336c OR).
13. Eine Krankheit während der Probezeit verlängert diese entsprechend, sofern nicht etwas anderes vereinbart wird 335b III OR
14. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der zugehörigen Verordnungen, sowie Gesamt- oder Normalarbeitsverträge könnten zur Anwendung kommen.
15. Das OR verlangt keine besondere Form für den Arbeitsvertrag, Änderungen oder Ergänzungen. Es wird jedoch die Schriftform empfohlen (Art. 320 OR). Nach Abschluss des Vertrags müssen gewisse Punkte schriftlich festgehalten werden (z.B. Art. 330b OR).
16. Nein, müssen sie nicht. Es obliegt den Parteien, zu entscheiden, wie die Ferien genommen werden. Zwei Wochen müssten laut Gesetz zusammenhängend sein (329c OR)
17. Es ist unzulässig, einem Arbeitnehmer während einer Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit oder Unfall verursacht wurde und nicht länger als 30 Tage dauert, zu kündigen (Art. 336c Abs. 1 OR).
18. Ja, der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer nach einer Kündigung freistellen, muss ihm aber den Lohn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzahlen.
19. Grundsätzlich nicht, es sei denn, es ist vertraglich vereinbart oder aus anderen Gründen zulässig. 321a III OR es gilt grundsätzlich ein Konkurrenzverbot.
20. Nein, in der Regel nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers oder ohne vertragliche oder gesetzliche Regelung.

21. Ein Arbeitnehmer haftet für Schäden, die er vorsätzlich oder fahrlässig verursacht hat (Art. 321e OR).
22. Eine Sorgfaltspflichtverletzung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nicht die gebotene Sorgfalt bei der Ausführung seiner Arbeit anwendet. Die Folgen können von Schadenersatzansprüchen bis zur Kündigung reichen (Art. 321e OR).
23. Er hat Anspruch auf Lohnfortzahlung z.B. bei Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht (Art. 324a OR). Die Lohnfortzahlungspflicht richtet sich nach dem Wohnort (Basler-, Berner- oder Zürcherskala)
24. Je nach Dienstjahren variiert dies, in der Regel aber mindestens 3 Wochen (Art. 324a OR, Berner, Basler oder Zürcher Skala).

Beispiel Lohnfortzahlung nach Berner Skala

1. Dienstjahr (Dj)	3 Wochen
2. Dj	1 Monat
3. und 4. Dj	2 Monate
5. bis 9. Dj	3 Monate
10. bis 14. Dj	4 Monate
15. bis 19 Dj	5 Monate
...	

Diese Regelung kommt selten zum Tragen, da Unternehmen bei langjährigen Mitarbeitern i.d.R. freiwillig eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.

25. Ja, der Arbeitgeber kann dies verlangen (Art. 324a OR).
26. Sie kann beim zuständigen Gericht eine Lohnklage einreichen (Ziel Feststellung des Anspruchs Art. 97, 323 OR), um anschliessend auf Konkurs zubetreiben. Möglich ist auch eine fristlose Kündigung des Arbeitnehmers sollte der Arbeitgeber Zahlungsunfähig erden (Art. 337a OR).
27. Wenn er glaubt, dass die Kündigung missbräuchlich ist, kann er dies vor Gericht anfechten (Art. 336 OR). Zuerst sollte man aber die schriftliche Begründung verlangen (Art. 335 OR)
28. Er kann eine Berichtigung des Zeugnisses verlangen oder, wenn der Arbeitgeber sich weigert, beim Gericht klagen. (Art. 330a OR)
29. Schwarzarbeit ist illegal. Frau Keller sollte ihren Vorgesetzten oder die zuständigen Behörden informieren. Im OR ist Schwarzarbeit nur in Zusammenhang mit dem Konkurrenzverbot geregelt (321e III OR). In diesem Fall sind hauptsächlich das Sozialhilfegesetz, zwingende Bestimmungen des ARG, welche man umgehen möchte, das Steuerrecht und häufig das Ausländerrecht betroffen.