



Open Education Platform
for Management Schools

Publikationstyp: Lehrmaterialien

Take it or leave it

Fallbasierte juristische Aufgabensammlung

Version Nr. 1, 12. Juni 2019

Küher-Kiser, Jeannette
Hochschule Luzern - Wirtschaft

Publiziert auf: www.oepms.org
Unter doi: 10.25938/oepms.151



Open Education Platform
for Management Schools

Take it or leave it

Fallbasierte juristische Aufgabensammlung

Version Nr. 1, 12. Juni 2019

Küher-Kiser, Jeannette
Hochschule Luzern - Wirtschaft

Publikationsform: Aufgabensammlung
Institution: Hochschule Luzern - Wirtschaft
Schlüsselbegriffe: Recht, ziviles Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht,
Arbeitsvertragsrecht, Kündigung,
Änderungskündigung
Einsatzbereich: Bachelorstudierende

Lizenz:



Dieses Werk ist lizenziert unter einer [Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Zitierweise nach APA:

Küher-Kiser, Jeannette. (2019). Take it or leave it. Fallbasierte juristische Aufgabensammlung. *Open Education Platform*. Doi: 10.25938/oepps.151



Open Education Platform
for Management Schools

Didaktischer Reflexionsbericht und Aufgabensammlung:

Take it or leave it

Küher-Kiser, Jeannette

*lic. iur., Rechtsanwältin, Hochschule Luzern – Wirtschaft,
Zentralstrasse 9, CH-6002 Luzern, jeannette.kueher-kiser@hslu.ch*

Abstract

Diese Aufgabensammlung (mit Lösungshinweisen) behandelt anhand von Fragen und Aufgaben zu einem wirtschaftsorientierten Sachverhalt systematisch die wichtigsten Grundlagen des für die Managementpraxis zentralen rechtlichen Themas der Kündigung im Arbeitsvertragsrecht. Sie dient der selbständigen Anwendung und Vertiefung von Basiskenntnissen im schweizerischen zivilen Wirtschaftsrecht (BA Business Administration).



INHALTSVERZEICHNIS

DIDAKTISCHER REFLEXIONSBERICHT	ii
1. Zielgruppe und Lernziele.....	ii
2. Methodischer Einsatz des Lehrmaterials, bisherige Verwendung und Erfahrungen..	iii
TAKE IT OR LEAVE IT	1
1. Hinweise für die Studierenden.....	1
2. Sachverhalt und Aufgaben	2
Aufgabe 1	3
Aufgabe 2	4
Aufgabe 3	5
Aufgabe 4	6
Aufgabe 5	7
Aufgabe 6	8
3. Lösungshinweise.....	9
3.1. Lösungsvorschläge.....	9
Aufgabe 1	9
Aufgabe 2	13
Aufgabe 3	16
Aufgabe 4	18
Aufgabe 5	20
Aufgabe 6	22
3.2. Weiterführendes	23
3.2.1. Überblicks- und Grundlagenlektüre zum Arbeitsrecht (Auswahl).....	23
3.2.2. Links (Auswahl)	23
LITERATURVERZEICHNIS	24

DIDAKTISCHER REFLEXIONSBERICHT

1. ZIELGRUPPE UND LERNZIELE

Die vorliegende fallbasierte juristische Aufgabensammlung (mit Lösungshinweisen) dient zur selbständigen Anwendung und Vertiefung von Grundlagenkenntnissen im schweizerischen zivilen Wirtschaftsrecht. Sie richtet sich primär an Fachhochschulstudierende einer betriebswirtschaftlichen Fachrichtung auf Bachelorniveau, die ein Einführungsmodul (~ 3 ECTS) zum schweizerischen zivilen Wirtschaftsrecht belegen. Die Aufgabensammlung behandelt wichtige Fragestellungen des Arbeitsrechts, insbesondere im Zusammenhang mit der Kündigung, welche mit Blick auf die berufliche Managementpraxis von zentraler Bedeutung sind. Neben der vorliegenden fallbasierten juristischen Aufgabensammlung zum Schwerpunktthema «Arbeitsrecht/Grundfragen der Kündigung» bestehen weitere Aufgabensammlungen zu folgenden Schwerpunktthemen des zivilen Wirtschaftsrechts: «Vertragsverletzung (Art. 102-109 OR)», «Haftpflichtrecht/Deliktschuldhaftung (Art. 41 OR)» und «Grundfragen Gesellschaftsrecht/AG und GmbH».

Ausgangspunkt bildet ein Kurzsachverhalt mit betriebswirtschaftlichem Praxisbezug. Anhand von mehreren konkreten Einzelfragen werden die vermittelten Inhalte systematisch und ziel führend abgefragt und sind auf die präsentierte Fallkonstellation anzuwenden. Entsprechend dem Zielgruppenprofil setzt die Lösung der Fragen und Aufgaben keine juristische Fachexpertise im Sinne vertiefter Kenntnisse von Judikatur und Doktrin voraus. Vielmehr fokussiert die Bearbeitung auf das Verständnis der für den Wirtschaftspraktiker relevanten zentralen juristischen Grundbegriffe und -konzepte und, darauf aufbauend, auf die Identifikation und Anwendung der wichtigsten Gesetzesbestimmungen. Dementsprechend lassen sich die angestrebten Lernziele in Anlehnung an die bekannten Bloom'schen Taxonomiestufen vornehmlich auf den unteren Stufen des Wissens, Verstehens und Anwendens verorten.

Im Einzelnen werden die folgenden Lernziele angestrebt:

- ⇒ Die Studierenden kennen die gängigsten Verträge auf Arbeitsleistung und deren Merkmale und können diese voneinander abgrenzen;
- ⇒ Die Studierenden können die wichtigsten Rechtsgrundlagen des schweizerischen Arbeitsrechts nennen;
- ⇒ Die Studierenden kennen die wichtigsten Aspekte und rechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverträgen (insbesondere Arten von Kündigungen, Formvorschriften, Kündigungsfristen und -termine, sachlicher und zeitlicher Kündigungsschutz, Änderungskündigung) und wenden diese in Fallbeispielen an;
- ⇒ Die Studierenden kennen die verfahrensrechtlichen Aspekte von Arbeitsstreitigkeiten in ihren Grundzügen.

2. METHODISCHER EINSATZ DES LEHRMATERIALS, BISHERIGE VERWENDUNG UND ERFAHRUNGEN

Die vorliegende fallbasierte juristische Aufgabensammlung zum Thema «Arbeitsrecht/Grundfragen der Kündigung» mit Lösungshinweisen wurde spezifisch für das begleitete oder das autonome Selbststudium konzipiert. Sie eignet sich aber auch für die Verwendung im Kontaktstudium.

Die Entwicklung der Aufgabensammlung erfolgte im Zuge der auf das Herbstsemester 2018/2019 an der Hochschule Luzern – Wirtschaft durchgeführten «Studiengangreform BSc Business Administration» für das neue Modul «Ziviles Wirtschaftsrecht» der Assessmentstufe (3 ECTS). Sie dient der Vertiefung der im Kontaktstudium sowie durch das Literaturstudium¹ vermittelten Inhalte und wird den Studierenden samt zugehörigen Lösungshinweisen zum Selbststudium (insbesondere zur Prüfungsvorbereitung) zur Verfügung gestellt.

Die erstmalige Verwendung erfolgte im Herbstsemester 2018/2019. Die Aufgabensammlung wurde zusammen mit den weiteren Lehrmaterialien des Moduls auf der Unterrichtsplattform der Hochschule Luzern – Wirtschaft bereitgestellt. Nach der Behandlung des Themas Arbeitsrecht im Kontaktstudium wurde den Studierenden die juristische Aufgabensammlung zum Selbststudium empfohlen. Offene Fragen und Unklarheiten wurden an der folgenden Kontaktveranstaltung besprochen. Im Hinblick auf die Bereitstellung auf der *OEP Open Education Platform for Management Schools* wurde die vorliegende Aufgabensammlung auf der Basis des bei den Studierenden und Dozierenden eingeholten Feedbacks überarbeitet.

Auch zukünftig soll die Aufgabensammlung weiterhin für das Selbststudium (insbesondere im Rahmen der autonomen Prüfungsvorbereitung) Verwendung finden. Im Hinblick auf spätere Durchführungen ist allerdings zusätzlich vorgesehen, dass Studierende im letzten Studienjahr für die Studierenden im ersten Studienjahr auf Basis dieser sowie der weiteren juristischen Aufgabensammlungen im Vorfeld der Prüfungen Tutoriate anbieten.

¹ Im Modul «Ziviles Wirtschaftsrecht» wird für den Teil zum Vertragsrecht folgende Literatur verwendet: Dieth, E. (2019). *OR kompakt. Grundlagen, Vertragsrecht (inkl. Arbeitsrecht), Haftpflichtrecht. Eine Einführung mit praktischen Beispielen und Übersichten – für Studierende an Fachhochschulen und Universitäten (4. Aufl.)*. Basel: Helbling Lichtenhahn Verlag.

TAKE IT OR LEAVE IT

1. HINWEISE FÜR DIE STUDIERENDEN

Die vorliegende fallbasierte juristische Aufgabensammlung besteht aus sechs grossen Aufgaben (Aufgaben 1-6), die sich teilweise aus mehreren Teilaufgaben (z.B. Teilaufgaben 1/a)-1/b)) zusammensetzen. Die Aufgaben beziehen sich immer auf den gleichen Sachverhalt, den Sie am Anfang finden.

Die Aufgaben und Teilaufgaben bauen aufeinander auf, d.h. sie sind so konzipiert, dass sich aus den jeweils nachfolgenden (Teil-)Aufgaben Hinweise für die Lösung der vorstehenden (Teil-)Aufgaben ergeben. Daher wird ein optimaler Lernerfolg erzielt, wenn jede (Teil-)Aufgabe separat gelöst wird und erst dann die nächste (Teil-)Aufgabenstellung gelesen und bearbeitet wird, nachdem die vorhergehende vollständig abgeschlossen wurde.

Bei der Bearbeitung der vorliegenden Aufgabensammlung wird somit folgendes Vorgehen empfohlen:

- ⇒ Lesen Sie sich zuerst den Sachverhalt genau durch.
- ⇒ Lesen Sie dann nur Teilaufgabe 1/a) und bearbeiten sie diese.
- ⇒ Wenn Sie mit Teilaufgabe 1/a) fertig sind, lesen und lösen Sie Teilaufgabe 1/b).
- ⇒ Nach der vollständigen Lösung sämtlicher Teilaufgaben von Aufgabe 1, verfahren Sie bei der Bearbeitung von Aufgabe 2 in derselben Weise wie oben für Aufgabe 1 beschrieben usw.
- ⇒ Konsultieren Sie die Lösungshinweise erst, nachdem Sie die Bearbeitung sämtlicher Aufgaben 1-6 vollständig abgeschlossen haben.

2. SACHVERHALT² UND AUFGABEN

Klara Barton (Jg. 1963, nachfolgend K.B. genannt), wohnhaft in Aarau, war vom 1. Mai 1998 bis Ende Februar 2012 bei der Privatklinik «Sunneschiin» (nachfolgend AG genannt) in Zürich angestellt. Bis Ende Januar 2000 war K.B. als Operationspflegerin, nachher als Lagerungspflegerin tätig. Zu Beginn der Anstellung wurde ein Monatslohn von CHF 5'406 brutto vereinbart. Dieser wurde im Laufe der Jahre mehrfach erhöht und betrug im Jahr 2011 CHF 7'566 brutto.

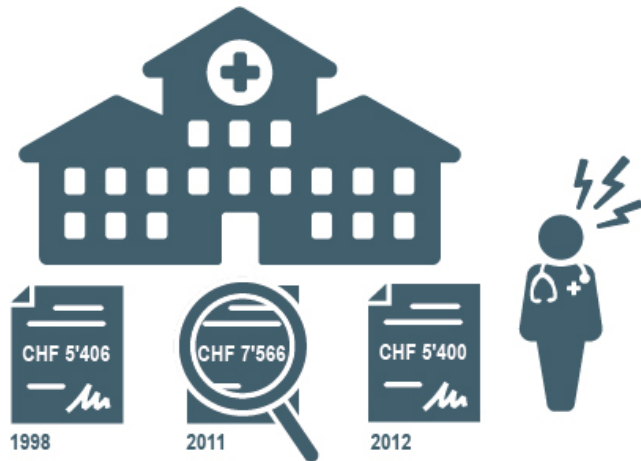
Im Jahr 2011 führte die AG eine strukturelle Lohnrevision durch, um die Löhne ihrer Angestellten dem Punktereglement des Verbandes kantonalen Krankenhäuser anzupassen. Gestützt darauf sollte der Lohn von K.B. ab Januar 2012 von CHF 7'566 auf CHF 5'400 reduziert werden, was ihr in einem Schreiben vom Juli 2011 mitgeteilt wurde.

Mit Schreiben vom 2. November 2011 wies K.B. die AG darauf hin, dass eine Vertragsänderung nur mittels Änderungskündigung durchgesetzt werden

könne. Gestützt darauf kündigte die AG K.B. noch am gleichen Tag auf Ende Februar 2012 schriftlich. Am 28. November 2011 erhob K.B. Einsprache gegen die Kündigung. Da K.B. die geänderten Lohnbedingungen nicht akzeptierte, endete das Arbeitsverhältnis am 29. Februar 2012.

Am 27. August 2012 reichte K.B. beim kantonalen Arbeitsgericht eine Klage ein, welche dieses am 15. November 2012 vollumfänglich abwies. Am 4. Januar 2013 gelangte K.B. an die obere kantonale Instanz wegen missbräuchlicher Kündigung und forderte eine Entschädigung im Betrage von CHF 24'466 (entsprechend drei Monatslöhnen). Sie machte erstens geltend, der ihr jahrelang ausbezahlte Lohn sei nicht Folge eines Versehens oder eines erst im Jahr 2011 entdeckten Irrtums. Zweitens stelle die massive Lohnkürzung eine unbillige Schlechterstellung dar, die nicht unter dem Druck einer Änderungskündigung aufgezwungen werden dürfe, und drittens vermöge die AG keine betrieblichen oder marktbedingten Gründe vorzubringen, die eine Lohnkürzung um 30% rechtfertigen würden, da die AG wirtschaftlich erfolgreich sei.

Dem hielt die AG unter anderem entgegen, eine Korrektur auf den richtigen Lohn sei zulässig gewesen, weil sehr wohl eine falsche Lohneinreihung vorgelegen habe. Zudem sei vorliegend kein missbräuchliches Motiv erkennbar, da sie ausschliesslich die Interessen der Arbeitnehmerschaft (Lohngerechtigkeit, Gleichbehandlung) wahrgenommen habe.



² Der vorliegende Übungsfall lehnt sich an den Sachverhalt an, der dem erstinstanzlichen Urteil des Arbeitsgerichts des Kantons Zürich AH120177 vom 15. November 2012 bzw. dem zweitinstanzlichen Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich LA130001 vom 9. Januar 2014 zugrunde lag.

AUFGABE 1

Das Vertragsverhältnis zwischen der AG und K.B. ist als Arbeitsvertrag zu qualifizieren.

- a) Nehmen Sie anhand der folgenden Fragen eine Einordnung des Vertragsverhältnisses vor:
 - i. Welche Verträge auf Arbeitsleistung kennen Sie?
 - ii. Nennen Sie die Merkmale, welche einen Arbeitsvertrag definieren, und grenzen Sie die anderen Verträge auf Arbeitsleistung hiervon ab.
 - iii. Erläutern Sie, weshalb hier ein Arbeitsvertrag und keines der anderen Vertragsverhältnisse vorliegt.
- b) Welche Rechtsgrundlagen sind auf das Arbeitsverhältnis zwischen der AG und K.B. anwendbar? Erläutern Sie in diesem Zusammenhang auch, was unter einer «absolut zwingenden», unter einer «relativ zwingenden» und unter einer «dispositiven» Gesetzesbestimmung zu verstehen ist.

AUFGABE 2

Im vorliegenden Fall geht es um die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

- a) Welche beiden grundlegenden Arten von Kündigungen sind zu unterscheiden und wo sind diese im Gesetz geregelt? Um welche Art von Kündigung handelt es sich vorliegend?
- b) Im vorliegenden Fall hat die AG der K.B. am 2. November 2011 schriftlich gekündigt. Erläutern und prüfen Sie die gesetzlichen Formvorschriften der Kündigung.
- c) Bei der Kündigung gelten gewisse Vorgaben in zeitlicher Hinsicht. Beantworten Sie hierzu die folgenden Fragen:
 - i. Erklären Sie die Begriffe «Kündigungsfrist» und «Kündigungstermin» im Arbeitsrecht.
 - ii. Wo sind im schweizerischen Arbeitsrecht Regeln zu Kündigungsfrist und Kündigungstermin zu finden? Welche dieser Regeln sind absolut zwingend, welche relativ zwingend, welche dispositiv?
 - iii. Wann beginnt die Kündigungsfrist im Sinne von Art. 335a Abs. 1 OR zu laufen?
 - iv. Nehmen Sie an, der Arbeitsvertrag zwischen der AG und K.B. enthalte keine besonderen Regeln betreffend Kündigung. Welche gesetzliche Kündigungsfrist kommt im vorliegenden Fall zur Anwendung? Hat die AG die gesetzlich vorgesehene Kündigungsfrist und den gesetzlichen Kündigungstermin eingehalten?

AUFGABE 3

Aus dem Sachverhalt ist ersichtlich, dass K.B. vor erster und zweiter kantonaler Instanz im Wesentlichen geltend macht, die Kündigung der AG sei missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR.

Erklären Sie die Begriffe «missbräuchliche Kündigung» und «sachlicher Kündigungsschutz». Erläutern Sie auch, was demgegenüber unter «zeitlichem Kündigungsschutz» zu verstehen ist und wo dieser geregelt ist.

AUFGABE 4

Aus dem Sachverhalt geht hervor, dass die AG der K.B. mit Schreiben vom Juli 2011 mitteilte, ihren Lohn ab Januar 2012 von CHF 7'566 auf CHF 5'400 zu reduzieren. Mit Schreiben vom 2. November 2011 hat K.B. die AG darauf hingewiesen, dass eine Vertragsänderung nur mittels einer Änderungskündigung durchgesetzt werden könne.

- a) Was ist eine «Änderungskündigung»? Definieren Sie diesen Begriff mit Hilfe Ihres Lehrbuchs und/oder digitaler Hilfsmittel.
- b) Welche Arten von Änderungskündigungen werden unterschieden? Erklären Sie diese mit Hilfe Ihres Lehrbuchs und/oder digitaler Hilfsmittel.
- c) Um welche Art der Änderungskündigung handelt es sich im vorliegenden Fall?
- d) Erläutern Sie, unter welchen Voraussetzungen eine Änderungskündigung zulässig bzw. unzulässig ist.
- e) Erachten Sie im vorliegenden Fall die Änderungskündigung durch die AG als zulässig oder unzulässig? Begründen Sie Ihre Ansicht.

AUFGABE 5

Der Sachverhalt enthält auch Informationen zu prozessualen Aspekten und zu Verfahrensschritten, die von der AG und K.B. vorgenommen wurden. Nehmen Sie anhand der nachfolgenden Fragen eine prozessrechtliche Beurteilung vor:

- a) Aus dem Sachverhalt geht hervor, dass K.B. gegen die Kündigung der AG am 28. November 2011 Einsprache erhoben hat. Wo ist diese Einsprache gesetzlich geregelt? Prüfen und begründen Sie, ob K.B. den gesetzlich vorgesehenen Verfahrensablauf eingehalten hat.
- b) Gemäss Sachverhalt klagte K.B. am 27. August 2012 beim kantonalen Arbeitsgericht. Begründen Sie mit der entsprechenden gesetzlichen Bestimmung die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Arbeitsgerichts.
- c) Mit Klage vom 27. August 2012 forderte K.B. eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung im Betrag von CHF 24'466. Welche Verfahrensart ist vorliegend im kantonalen Verfahren anwendbar?
- d) Sie kennen die zivilprozessualen Regeln betreffend Gerichtskosten und Parteientschädigung. Beantworten Sie mithilfe des Gesetzes dazu die folgenden Fragen:
 - i. Werden im vorliegenden Fall für das Schlichtungsverfahren und/oder für das (erst- und zweitinstanzliche) Gerichtsverfahren Gerichtskosten erhoben? Falls ja, welche Partei muss diese Gerichtskosten tragen? Erläutern Sie Ihre Antwort unter Bezugnahme auf die relevanten Gesetzesbestimmungen.
 - ii. Können im vorliegenden Fall für das Schlichtungsverfahren und/oder für das (erst- und zweitinstanzliche) Gerichtsverfahren Parteientschädigungen geltend gemacht werden? Falls ja, wer hat vorliegend wem eine Parteientschädigung zu zahlen?
- e) Am 15. November 2012 wies das kantonale Arbeitsgericht die Klage der K.B. vollumfänglich ab. Innerhalb welcher Frist und mit welchem Rechtsmittel kann K.B. an die obere kantonale Instanz gelangen?

AUFGABE 6

Nehmen Sie an, die AG hätte, anstatt die ordentliche Kündigungsfrist abzuwarten, gegenüber K.B. eine fristlose Entlassung ausgesprochen, als sich diese weigerte, die von der AG angeordnete Lohnreduktion anzunehmen.

- a) Wäre in diesem Fall die fristlose Entlassung zu Recht ausgesprochen worden? Analysieren und begründen Sie mit Hilfe des Gesetzes und Ihres Lehrbuches und/oder digitaler Hilfsmittel.
- b) Welches sind die Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung? Welche Folgen hat demgegenüber eine gerechtfertigte fristlose Entlassung?

3. LÖSUNGSHINWEISE

3.1. LÖSUNGSVORSCHLÄGE

AUFGABE 1

TEILAUFGABE 1/A) I

Das OR unterscheidet im Wesentlichen die folgenden Verträge auf Arbeitsleistung:

- ⇒ der **Arbeitsvertrag** (Art. 319 ff. OR);
- ⇒ der **Werkvertrag** (Art. 363 ff. OR);
- ⇒ der **Auftrag** (Art. 394 ff. OR).

Allgemein zählen zu den Verträgen auf Arbeitsleistung all jene Verträge, bei denen der wesentliche Hauptbestandteil der Pflichten der einen Vertragspartei in der **Erbringung einer Arbeitsleistung** besteht (vgl. zum Ganzen Dieth, 2019, S. 104 ff.; Emmel, 2016, N 7 zu Art. 319 OR; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 99 ff.; Portmann, 2015, N 1 ff. zu Art. 319 OR; Streiff, von Kaenel & Rudolph, 2012, N 4 ff. zu Art. 319 OR).

TEILAUFGABE 1/A) II

Der **Arbeitsvertrag** ist ein vollkommen zweiseitiger Schuldvertrag; die Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeberin steht in einem Austauschverhältnis zur Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung.

Art. 319 Abs. 1 OR stellt die Grundnorm des privatrechtlichen Arbeitsvertragsrechts dar und definiert den Arbeitsvertrag anhand von **vier Merkmalen**:

- ⇒ **Arbeitsleistung**: Die Arbeitsleistung stellt eine Leistung im Sinne einer planmässigen körperlichen oder geistigen Tätigkeit dar. Der Arbeitnehmer schuldet dabei kein bestimmtes Arbeitsresultat im Sinne eines Erfolgs, wohl aber ein sorgfältiges Tätigwerden;
- ⇒ **auf Zeit (Dauer)**: Geschuldet ist ein fortdauerndes oder wiederholtes Leistungsverhalten;
- ⇒ **Entrichtung von Lohn**: Die Entgeltlichkeit des Arbeitsvertrags manifestiert sich durch die Honorierung bzw. die Entlohnung für die geleistete Arbeit;
- ⇒ **Subordinationsverhältnis**: Das Subordinationsverhältnis ist die Eingliederung des Arbeitnehmers in den Herrschaftsbereich der Arbeitgeberin. Entscheidend ist das Mass der Unterordnung bzw. das rechtliche Subordinationsverhältnis, also die rechtliche Unterordnung in persönlicher, zeitlicher, organisatorischer und wirtschaftlicher Hinsicht.³ Die Subordination zeigt sich im Gesamtbild des Vertragsverhältnisses, insbesondere z.B. durch ein umfassendes Weisungsrecht und weitreichende Kontrollbefugnisse, durch die vorgeschriebenen Arbeitszeiten, Beschäftigungsdauer, Verpflichtung zur Verrichtung der Tätigkeit an einem bestimmten Arbeitsplatz und durch das Konkurrenzverbot. Eigenverantwortliche Tätigkeit fällt demgegenüber nicht unter das Arbeitsvertragsrecht.

Der **Werkvertrag** im Sinne von Art. 363 ff. OR ist ein vollkommen zweiseitiger Schuldvertrag, bei dem im Gegensatz zum Arbeitsvertrag der **Erfolg**, das Arbeitsergebnis, d.h. die **Herstellung eines** körperlichen oder geistig-künstlerischen **Werkes** und dessen Vergütung im Zentrum stehen (Dieth, 2019, S. 159 ff.; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 125). Zur Kategorie der körperlichen Werke gehören unbewegliche Werke wie beispielsweise Häuser oder Gartenanlagen und bewegliche Sachen wie etwa Möbel, Fahrzeuge oder Maschinen. Als Beispiele für die Kategorie der

³ Vgl. u.a. BGE 4A_553/2008 vom 9.2.2009, E. 4.1; BGE 4C.226/2003 vom 25.2.2004, E.2 = JAR 2005 S. 150.

geistig-künstlerischen Werke können etwa Gutachten, Vermessungsarbeiten, Prospektgestaltungen oder individuelle Software genannt werden.

Gemäss Art. 394 ff. OR ist der **einfache Auftrag** die vertragliche Übernahme der **Geschäftsbesorgung oder Dienstleistung** durch den Beauftragten im Interesse und nach dem Willen des Auftraggebers. Im Zentrum des einfachen Auftrags steht die Besorgung fremder Geschäfte (Dieth, 2019, S. 176 ff.; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 127). Der Beauftragte schuldet (wie der Arbeitnehmer und anders als der Unternehmer beim Werkvertrag) keinen Erfolg, sondern ein sorgfältiges Tätigwerden.⁴

TEILAUFGABE 1/A) III

Im vorliegenden Fall liegt ein **Arbeitsvertrag** vor, da die vier Elemente von Art. 319 Abs. 1 OR gegeben sind:

- ⇒ **Arbeitsleistung:** Gemäss Sachverhalt war K.B. bis Ende Januar 2000 als Operationspflegerin, nachher als Lagerungspflegerin tätig. Diese Tätigkeit stellt zweifellos eine Arbeitsleistung dar;
- ⇒ **auf Zeit (Dauer):** K.B. war vom 1. Mai 1998 bis Ende Februar 2012 bei der AG angestellt. Diese Zeitdauer stellt ein fortlaufendes Leistungsverhalten dar. Es liegt somit ein Dauer-schuldverhältnis vor;
- ⇒ **Entrichtung von Lohn:** Gemäss Sachverhalt wurde zwischen der AG und K.B. zu Beginn der Anstellung ein Monatslohn von CHF 5'406 brutto vereinbart, der dann im Laufe der Jahre mehrfach erhöht wurde und im Jahr 2011 CHF 7'566 brutto betrug. Gestützt auf eine strukturelle Lohnrevision wurde dann der Lohn der K.B. ab Januar 2012 von CHF 7'566 auf CHF 5'400 reduziert. Somit geht aus dem Sachverhalt klar hervor, dass eine Lohnzahlung zwischen den Parteien für die von K.B. erbrachte Leistung vereinbart wurde;
- ⇒ **Subordination:** K.B. war in den Herrschaftsbereich bzw. in die Arbeitsorganisation der AG eingegliedert. K.B. unterlag dem Weisungsrecht der AG, ihre Arbeitstätigkeit wurde durch die Arbeitsleistung definiert (Operationspflegerin/Lagerungspflegerin), ihre Arbeitseinsätze wurden vermutlich von der AG festgelegt (etwas Anderes geht aus dem Sachverhalt nicht vor), der Arbeitsort war in Zürich in der Privatklinik «Sunneschii» etc. Eine Subordination lag deshalb vor.

TEILAUFGABE 1/B)

Im Arbeitsrecht gilt der **Grundsatz der Privatautonomie**, d.h. die Parteien sind in der Vertragsgestaltung bzw. in der Gestaltung der Arbeitsbeziehung frei. Zum Schutz der Arbeitnehmer hat der Gesetzgeber jedoch verschiedene Normen erlassen, die im Einzelfall trotzdem Anwendung finden können oder sogar müssen und gegebenenfalls abweichenden Parteivereinbarungen vorgehen (vgl. zum Ganzen Dieth, 2019, S. 109 ff.; Emmel, 2016, N 13 zu Art. 319 OR; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 13 ff.). Entsprechend ist zu unterscheiden zwischen:

- ⇒ **absolut zwingenden Gesetzesbestimmungen:** Normen, von denen gar keine Abweichung durch vertragliche Vereinbarung zulässig ist;
- ⇒ **relativ zwingenden Gesetzesbestimmungen:** Normen, von denen die Parteien durch vertragliche Vereinbarung abweichen können, allerdings nur zugunsten des Arbeitnehmers;
- ⇒ **dispositiven Gesetzesbestimmungen:** Normen, von denen die Parteien durch vertragliche Vereinbarung beliebig abweichen können; die dispositiven Gesetzesbestimmungen kommen folglich (nur) dann zur Anwendung, wenn die Parteien den betreffenden Punkt nicht selber vertraglich geregelt haben.

Somit sind im Arbeitsrecht folgende Rechtsgrundlagen zu beachten:

⁴ Vgl. BGE 4A_139/2011 vom 16.7.2012.

⇒ **zwingendes Arbeitsrecht:**

- **zwingendes Privatrecht:** In Art. 361 OR werden die absolut zwingenden Normen aufgeführt, welche in jedem Fall von beiden Parteien eingehalten werden müssen, und in Art. 362 OR die relativ zwingenden Normen, die nur die Arbeitgeberin verpflichten und zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden dürfen;
- **zwingendes öffentliches Recht:** Vorliegend beschränken wir uns auf drei zentrale Gesetzeserlasse des zwingenden öffentlichen Rechts, die hier Anwendung finden:
 - **Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung (BV)** und das **Gleichstellungsgesetz (GlG)** fördern die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben. Zentrale Norm ist dabei das Diskriminierungsverbot, das in Art. 3 GlG verankert ist. Art. 3 Abs. 3 GlG verbietet Arbeitgebern, eine Person aufgrund ihres Geschlechts bei der Anstellung, der Entlohnung, Beförderung oder Entlassung zu benachteiligen;
 - Das **Arbeitsgesetz (ArG)** enthält Mindestschutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer in Betrieben des öffentlichen und privaten Bereichs bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten, Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung sowie Schutznormen für jugendliche Arbeitnehmer, schwangere Frauen und Mütter;⁵
 - Das **Datenschutzgesetz (DSG)** bezweckt den Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte von Personen, über die Daten bearbeitet werden (Art. 1 DSG). Es geht darum, dass jeder selber bestimmen können soll, welche Informationen seines Privatlebens oder seiner Geheimsphäre an die Öffentlichkeit gelangen dürfen;

⇒ **kollektives Arbeitsrecht:** Das kollektive Arbeitsrecht umfasst die Normen der Gesamtarbeitsverträge (GAV) und der Normalarbeitsverträge (NAV), die für bestimmte Branchen verfügt werden, um die Arbeitsbedingungen zu vereinheitlichen, um minimalen Schutz zu ermöglichen und Lohn- und Sozialdumping zu verhindern:

- Die **GAV** sind Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberinnen oder deren Verbänden und den Arbeitnehmerverbänden, die den Abschluss, den Inhalt oder die Beendigung der Arbeitsverhältnisse branchenweit regeln. Diese gelten für alle, die einem beteiligten Verband oder einer unterzeichnenden Unternehmung angehören (Art. 357 Abs. 1 OR) und können nur zugunsten der Arbeitnehmer verändert werden (Art. 357 Abs. 2 OR; Günstigkeitsprinzip);
- Für Branchen, die noch nicht von einem GAV erfasst sind (z.B. Landwirtschaft, Gesundheitswesen, Hauspersonal), erlassen der Bundesrat oder die Kantone **NAV**, d.h. Verordnungen, die dispositive Regelungen enthalten.

⇒ **dispositive Regelungen:** Soweit keine Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien vorliegen, kommen die dispositiven Gesetzesbestimmungen zur Anwendung. Durch Vertrag darf von diesen in den Schranken der Rechtsordnung abgewichen werden.

⁵ Das ArG gilt jedoch nicht für die in Art. 3 aufgeführten Arbeitnehmer (Arbeitnehmer, die eine höhere leitende oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben, Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten, Heimarbeiter, Handelsreisende).

Dies führt zur folgenden **Rangordnung der Rechtsgrundlagen** (vgl. Dieth, 2019, S. 117):

1. Absolut zwingende (vgl. insbesondere Art. 361 OR) und relativ zwingende (vgl. insbesondere Art. 362 OR) Gesetzesnormen (inkl. BV)
2. GAV *
3. Einzelarbeitsvertrag *
4. Betriebsordnungen (als Teil des Einzelarbeitsvertrags)
5. NAV *
6. Dispositives Gesetzesrecht
7. Weisungsrecht des Arbeitgebers

* Günstigkeitsprinzip: Sieht der Einzelarbeitsvertrag eine günstigere Lösung vor als der GAV, so gilt diese; dasselbe gilt in Bezug auf den NAV (vgl. Art. 357 Abs. 2 und Art. 359 Abs. 3 OR).

AUFGABE 2

TEILAUFGABE 2/A)

Unbefristete Arbeitsverhältnisse werden mit einer Kündigung beendet.

Dabei werden **zwei Kündigungsarten** unterschieden: die ordentliche und die ausserordentliche Kündigung (vgl. zum Ganzen Dieth, 2019, S. 145; Emmel, 2016, N 1 zu Art. 335 OR und N 1 ff. zu Art. 337 OR; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 561; Portmann, 2015, N 5 zu Art. 335 OR und N 1 ff. zu Art. 337 OR; Streiff, von Kaenel, & Rudolph, 2012, N 2 zu Art. 335 OR und N 2 zu Art. 337 OR):

- ⇒ Die **ordentliche Kündigung (Art. 335 ff. OR)** erfolgt unter **Einhaltung** der vorgeschriebenen gesetzlichen oder vertraglichen **Kündigungsfristen und -termine**;
- ⇒ Die **ausserordentliche Kündigung (Art. 337 ff. OR)** erfolgt **fristlos** oder mit verkürzter Frist und ist nur aus wichtigen Gründen zulässig.⁶

Im **vorliegenden Fall** handelt es sich um eine **ordentliche Kündigung**, da gemäss Sachverhalt die AG der K.B. am 2. November 2011 auf Ende Februar 2012, d.h. unter Einhaltung der dreimonatigen gesetzlichen Kündigungsfrist (vgl. Art. 335c Abs. 2 OR), schriftlich gekündigt hat.

TEILAUFGABE 2/B)

Die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist in **Art. 335 ff. OR** geregelt.

Das Gesetz verlangt **keine spezifische Form** für die Kündigung. Sie kann somit beispielsweise mündlich, schriftlich, per Einschreiben, E-Mail oder SMS erfolgen.⁷ Die Arbeitgeberin muss auch **keine besonderen Verfahrensvorschriften** (wie z.B. Anhörung, Verwarnung mit Bewährungsfrist, etc.) beachten.

Die **gekündigte Partei kann jedoch gemäss Art. 335 Abs. 2 OR verlangen**, dass die **Kündigung schriftlich begründet** wird, was aber keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung hat (Dieth, 2019, S. 146; Emmel, 2016, N 3 zu Art. 335 OR; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 590 ff.; Portmann, 2015, N 11 zu Art. 335 OR; Streiff, von Kaenel & Rudolph, 2012, N 5 und N 33 zu Art. 335 OR).

Im **vorliegenden Fall** hat die AG der K.B. in schriftlicher Form gekündigt. Diese **schriftliche Kündigung durch die AG** ist somit **aus formeller Sicht nicht zu beanstanden**, zumal es sich nicht um eine Massenentlassung handelt.

TEILAUFGABE 2/C) I

Kündigungsfrist: Als Kündigungsfrist wird die zwischen den Vertragsparteien vereinbarte oder gesetzlich vorgesehene **Zeitspanne** verstanden, **die bei einer ordentlichen Kündigung zwischen der Kündigungserklärung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen muss** (Dieth, 2019, S. 146). Art. 335c Abs. 1 OR legt die Kündigungsfrist abgestuft nach der Anzahl Dienstjahre fest (1 Monat [im 1. Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit]; 2 Monate [2.-9. Dienstjahr]; 3 Monate [ab dem 10. Dienstjahr]). Die Parteien können im schriftlichen Arbeitsvertrag hiervon abweichende Kündigungsfristen vereinbaren, allerdings muss die Frist für beide Parteien identisch und nicht kürzer als ein Monat sein (Art. 335c Abs. 2 OR).⁸ Die Kündigungsfrist wird «von hinten», d.h. vom Enddatum her, berechnet und umfasst den letzten Zeitabschnitt unmittelbar vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses (Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 586 ff.).

Kündigungstermin: Der Kündigungstermin bezeichnet den **Zeitpunkt, an welchem das Arbeitsverhältnis endet**. Gemäss Art. 335c Abs. 1 OR ist der Kündigungstermin, soweit zwischen den Vertragsparteien nicht anders vereinbart, das Ende eines Kalendermonats (vgl. Dieth, 2019, S. 146).

⁶ Vgl. Aufgabe 6.

⁷ Ausgenommen sind gewisse Besonderheiten bei der Massenentlassung (vgl. Art. 335g Abs. 1 OR).

⁸ Neben dem schriftlichen Individualarbeitsvertrag können vom Gesetz abweichende Kündigungsfristen auch durch GAV oder NAV vereinbart werden. Im Rahmen eines GAV kann die Kündigungsfrist sogar unter einen Monat herabgesetzt werden, allerdings nur für das 1. Dienstjahr (Art. 335c Abs. 2 OR).

TEILAUFGABE 2/C) II

Im schweizerischen Arbeitsrecht sind die Kündigungsfristen bzw. -termine in **Art. 334 ff. OR** geregelt.

Dabei handelt es sich bei den folgenden Bestimmungen um **absolut zwingende Normen** im Sinne von Art. 361 Abs. 1 OR, von denen also weder zu Ungunsten der Arbeitgeberin noch des Arbeitnehmers abgewichen werden darf:

- ⇒ **Art. 334 Abs. 3 OR:** Diese Bestimmung betrifft die Beendigung der befristeten Arbeitsverhältnisse. Demnach kann nach Ablauf von zehn Jahren jede Vertragspartei ein auf längere Dauer abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats kündigen;
- ⇒ **Art. 335 Abs. 1 OR:** Diese Bestimmung statuiert den Grundsatz, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei gekündigt werden kann (unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen);
- ⇒ **Art. 337 Abs. 1 OR:** Diese Bestimmung regelt die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Demnach kann eine fristlose Entlassung oder Kündigung jederzeit, d.h. ohne Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen, ausgesprochen werden.⁹

Demgegenüber gibt es unter den gesetzlichen Bestimmungen zu Kündigungsfristen und -terminen **nur eine relativ zwingende Norm** im Sinne von Art. 362 Abs. 1 OR: **Art. 337a OR** räumt dem Arbeitnehmer das Recht ein, bei Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen, sofern seine Forderungen nicht innert angemessener Frist sichergestellt werden. Hiervon ist eine vertragliche Abweichung möglich, sofern sie für den Arbeitnehmer günstiger ist als die gesetzliche Regel.

Alle **anderen Bestimmungen** im OR, die Kündigungsfristen oder -termine regeln, sind grundsätzlich **dispositiv**.

Eine **Sonderstellung** nimmt **Art. 335a Abs. 1 OR** ein. Hier wird der sogenannte Grundsatz der **Kündigungsparität** festgeschrieben. Dieser besagt, dass für Arbeitgeberin und Arbeitnehmer keine unterschiedlichen Kündigungsfristen vereinbart werden dürfen. Diese Bestimmung ist zwar nicht zwingend im klassischen Sinne, aber das Gesetz enthält für den Fall, dass entgegen die gesetzlichen Vorgaben doch unterschiedlich lange Kündigungsfristen für die beiden Parteien abgemacht werden sollten, die Regel, dass dann für beide Parteien die längere der beiden vereinbarten Fristen gilt.

Erwähnt werden kann hier, dass die in Art. 335b Abs. 2 und Art. 335c Abs. 2 OR geforderte Schriftlichkeit der in einer Abrede, NAV oder GAV getroffenen und von den gesetzlichen Kündigungsfristen (Art. 335b Abs. 1 OR und Art. 335c Abs. 1 OR) abweichenden Vereinbarungen ebenfalls zwingend ist.¹⁰

⁹ Auf die Auflösung des Lehrvertrags wird vorliegend nicht eingegangen.

¹⁰Zudem enthalten die Bestimmungen betreffend Massenentlassungen (Art. 335d ff. OR) in diesem Kontext gewisse weitere zwingende Regeln.

TEILAUFGABE 2/C) III

Die Kündigung entfaltet ihre **Wirkungen** erst **ab Empfang beim Adressaten**.

Als **empfangen** gilt eine Kündigung, sobald sie **in den Machtbereich des Empfängers gelangt und dieser die Möglichkeit hat, davon Kenntnis zu erlangen** (Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 585; Portmann, 2015, N 14 zu Art. 335 OR; Streiff, von Kaenel & Rudolph, 2012, N 15 zu Art. 335 OR). Bei der Kündigung ist also weder das Absenden noch die Kenntnisnahme entscheidend. Wirksamkeitserforderlich ist der rechtzeitige Zugang. Bei mündlicher Kündigung ist dies dann der Fall, wenn sie der Gekündigte verstanden hat, bei schriftlicher, wenn sie in den Machtbereich des Gekündigten gelangt ist (z.B. durch eingeschriebene Postzustellung; Emmel, 2016, N 3 zu Art. 335 OR).

Besondere Regeln sind gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung und Lehre zu beachten, wenn die Zustellung einer Kündigung in den Ferien erfolgt: Eine Kündigung, die während der Ferien erfolgt, gilt erst dann als zugestellt, wenn die Kenntnisnahme vom Empfänger nach seiner Rückkehr erwartet werden kann, ausser er sei zu Hause geblieben, habe sich die Post nachsenden lassen oder sei ohne Wissen der Arbeitgeberin in die Ferien verreist (vgl. hierzu Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 585a; Portmann, 2015, N 16 zu Art. 335 OR; Streiff, von Kaenel & Rudolph, 2012, N 5 zu Art. 335 OR; vgl. auch Wachter, 2017, online).¹¹

TEILAUFGABE 2/C) IV

Gemäss **Art. 335c Abs. 1 OR** kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

K.B. war vom 1. Mai 1998 bis Ende Februar 2012 und somit **fast 14 Jahre bei der AG angestellt**. Da **ab dem 10. Dienstjahr** eine **dreimonatige Kündigungsfrist** gilt, kommt im vorliegenden Fall die gesetzlich vorgesehene dreimonatige Kündigungsfrist zur Anwendung. Die AG hat der K.B. am 2. November 2011 auf Ende Februar 2012 gekündigt. Da vorbehältlich einer abweichenden vertraglichen Regelung jeweils nur auf das Ende eines Kalendermonats gekündigt werden kann (Art. 335c Abs. 1 OR), ist die eigentliche **Kündigungsfrist** vorliegend die **Zeit zwischen 1. Dezember 2011 und Ende Februar 2012**. Somit hat die AG die dreimonatige Kündigungsfrist eingehalten (vgl. dazu Dieth, 2019, S. 146; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 586 ff.).

Gemäss Art. 335c Abs. 1 OR lautet der Kündigungstermin – unter Vorbehalt einer anderslautenden Vereinbarung – «auf **Ende eines Monats**». Vorliegend kündigte die AG K.B. am 2. November 2011 auf **Ende Februar 2012**. Die AG hat den gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungstermin somit eingehalten.

¹¹Vgl. hierzu auch BGE 4 P.307/1999 vom 5.4.2000.

AUFGABE 3

Indem Art. 335 Abs. 1 OR grundsätzlich beiden Vertragsparteien das Recht einräumt, das Arbeitsverhältnis aus beliebigen Gründen einseitig aufzulösen, gewährt er für die ordentliche Kündigung eine weitgehende **Kündigungsfreiheit**, d.h. **dem Grundsatz nach bedarf die ordentliche Kündigung keiner besonderen Begründung** (vgl. auch Abegg, 2016, N 4 zu Art. 335 OR; Dieth, 2019, S. 145 f.; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 562a; Portmann, 2015, N 6 zu Art. 335 OR; Streiff, von Kaenel & Rudolph, 2012, N 2 zu Art. 335 OR).¹²

Der Grundsatz der Kündigungsfreiheit wird jedoch durch eine Anzahl von Vorschriften sachlich (Art. 336-336b OR) und zeitlich (Art. 336c-336d OR) beschränkt:

⇒ Die **Art. 336-336b OR** befassen sich mit dem sogenannten **sachlichen Kündigungsschutz**. Dieser Schutz erfolgt im Interesse beider Parteien – obwohl früher als Arbeitnehmerinteresse gedacht – und gilt **auch während der Probezeit**. Grundsätzlich ist eine Kündigung aus einem beliebigen Grund zulässig (BGE 125 III 70, E. 21). Verboten ist jedoch der **Missbrauch** des Kündigungsrechts. Art. 336 OR konkretisiert somit das allgemeingültige Rechtsmissbrauchsverbot (vgl. Art. 2 Abs. 2 ZGB), indem eine Reihe von Kündigungsgründen genannt werden, die eine Kündigung missbräuchlich machen. Gemäss Art. 336 Abs. 1 OR hat die Missbräuchlichkeit einer Kündigung **nicht** deren **Ungültigkeit** zur Folge, sondern führt vielmehr zu einer **Entschädigungspflicht** (vgl. dazu Abegg, 2016, N 1 ff. zu Art. 336 OR; Dieth, 2019, S. 150; Emmel, 2016, N 1 ff. zu Art. 336 OR und N 1 zu Art. 336a OR; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 624 f.; Portmann, 2015, N 1 ff. zu Art. 336 OR; Streiff, von Kaenel & Rudolph, 2012, N 2 ff. zu Art. 336 und 336a OR). Gemäss der **nicht abschliessenden Aufzählung unzulässiger Kündigungsgründe** von Art. 336 OR sind insbesondere folgende Kündigungen missbräuchlich (vgl. z.B. Streiff, von Kaenel & Rudolph, 2012, N 3 zu Art. 336 OR):

- Kündigungen, die aufgrund **persönlicher Eigenschaften** erfolgen (Art. 336 Abs. 1 lit. a OR);
- Kündigungen, die **wegen der rechtmässigen Ausübung verfassungsmässiger Rechte** ausgesprochen werden (Art. 336 Abs. 1 lit. b OR);
- Kündigungen, die erfolgen, **um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vermeiden** (Art. 336 Abs. 1 lit. c OR);
- Kündigungen, die erfolgen, weil die andere Vertragspartei **nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht** (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR);
- Kündigungen, die erfolgen, weil die andere Partei **Militär-, Schutz- oder Zivildienst** leistet oder eine nicht freiwillig übernommene **gesetzliche Pflicht** erfüllt (Art. 336 Abs. 1 lit. e OR);
- Kündigungen der Arbeitgeberin, weil der Arbeitnehmer einem **Arbeitnehmerverband** angehört oder nicht angehört oder weil er eine **gewerkschaftliche Tätigkeit** rechtmässig ausübt (Art. 336 Abs. 2 lit. a OR);
- Kündigungen der Arbeitgeberin, während der Arbeitnehmer als **Arbeitnehmervertreter** tätig ist (Art. 336 Abs. 2 lit. b OR);
- Kündigungen der Arbeitgeberin im Rahmen einer **Massenentlassung ohne Konsultation** (Art. 336 Abs. 2 lit. c OR);¹³

¹²Vgl. auch BGE 4A_384/2014 vom 12.11.2014.

¹³Auf den Kündigungsschutz im GIG wird vorliegend nicht näher eingegangen, da Art. 9 GIG in Art. 336 Abs. 1 lit. a OR enthalten ist.

⇒ Die Kündigungsfreiheit wird auch durch den **zeitlichen Kündigungsschutz** gemäss **Art. 336c OR** eingeschränkt. Zweck des zeitlichen Kündigungsschutzes nach Art. 336c OR ist es insbesondere, dem Arbeitnehmer die Stelle zu erhalten, solange er verhindert ist, nach einem neuen Arbeitsplatz zu suchen (BGE 128 III 212, E.3a = Pra 2002 Nr. 153; vgl. auch Dieth, 2019, S. 146 f.; Emmel, 2016, N 1 zu Art. 336c OR; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 612 ff.; Portmann, 2015, N 1 ff. zu Art. 336c OR; Streiff, von Kaenel & Rudolph, 2012, N 2 f. zu Art. 336c OR). Der zeitliche Kündigungsschutz kommt jedoch **erst nach Ablauf der Probezeit** zur Anwendung und nur, wenn das Arbeitsverhältnis durch **ordentliche Kündigung** aufgelöst wird. Das Gesetz sieht in Art. 336c Abs. 1 OR sogenannte **Sperrfristen** vor, während derer nicht gekündigt werden darf. Kündigt eine Partei **innerhalb einer dieser Sperrfristen**, so ist die Kündigung **nichtig**, kündigt sie **vor Beginn** einer solchen Sperrfrist und ist die **Kündigungsfrist** aber bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf **unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt** (Art. 336c Abs. 2 OR). Im Einzelnen sieht das Gesetz folgende Sperrfristen vor:

- Leistung von **Militär-, Schutz- oder Zivildienst** (Art. 336c Abs. 1 lit. a OR);
- unverschuldete Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers durch **Krankheit** oder **Unfall** (Art. 336 Abs. 1 lit. b OR; dienstjahresabhängige zeitlich beschränkte Sperrfristen: z.B. im 1. Dienstjahr: 30 Tage Sperrfrist pro Krankheit/Unfall);
- **Schwangerschaft** der Arbeitnehmerin und 16 Wochen nach der Geburt (Art. 336 Abs. 1 lit. c OR);
- Dienste für eine **behördliche Hilfsaktion im Ausland** (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR).

AUFGABE 4

TEILAUFGABE 4/A)

Von einer Änderungskündigung spricht man, wenn der Arbeitgeber neue Verträge aushandeln möchte, wobei der **Arbeitnehmer vor die Wahl gestellt** wird, den **neuen Vertrag anzunehmen oder die Stelle nach Ablauf der Kündigungsfrist zu verlassen** (Dieth, 2019, S. 150 f.; Onlinequellen: z.B. Bürgi Nägeli Rechtsanwälte, online, Änderungskündigung; Meyer, online, Änderungskündigung [lexwiki]).¹⁴

TEILAUFGABE 4/B)

Es werden zwei Arten von Änderungskündigungen unterschieden (vgl. zum Ganzen Dieth, 2019, S. 150 f.; Emmel, 2016, N 5 zu Art. 335 OR; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 667 f.; Portmann, 2015, N 30b zu Art. 336 OR; Streiff, von Kaenel & Rudolph, 2012, N 3 zu Art. 335 OR und N 4 zu Art. 336 OR):

- ⇒ die **eigentliche Änderungskündigung**, mit welcher dem Arbeitnehmer ordentlich gekündigt und gleichzeitig ein geänderter Arbeitsvertrag unterbreitet wird. In diesem Fall erklärt die Arbeitgeberin, dass die Kündigung nur dann gelten soll, wenn der Arbeitnehmer der «neuen» Vertragsofferte bzw. dem geänderten Arbeitsvertrag nicht zustimmt;
- ⇒ die **uneigentliche Änderungskündigung**, die dem Arbeitnehmenden einen Arbeitsvertrag mit geändertem Inhalt unterbreitet und für den Fall der Ablehnung mit der ordentlichen Kündigung droht. Hier wird die Kündigung nur ausgesprochen, falls der Arbeitnehmer die neue Vertragsofferte nicht annimmt; die Kündigung erfolgt also erst bei Ablehnung und nicht zusammen mit der Offertstellung.

TEILAUFGABE 4/C)

Beim vorliegenden Fall handelt es sich um eine **uneigentliche Änderungskündigung**. Mit Schreiben vom 2. November 2011 schlug die AG der K.B. die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu einem um knapp 30% reduzierten Lohn vor. Dieses Schreiben stellte das durch die AG unterbreitete Angebot eines (neuen) Arbeitsvertrags mit geändertem Inhalt dar. Indem K.B. diesem Schreiben entgegenhielt, eine Vertragsänderung könne nur mittels einer Änderungskündigung durchgesetzt werden, hat K.B. der Vertragsänderung nicht zugestimmt bzw. den neuen Arbeitsvertrag abgelehnt. Erst nach der Ablehnung – und nicht zusammen mit – der (neuen) Vertragsofferte hat die AG in der Folge gleichentags die ordentliche Kündigung ausgesprochen.

TEILAUFGABE 4/D)

Änderungskündigungen sind **grundsätzlich zulässig**, sofern die **geänderten Bestimmungen erst nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft** treten (Dieth, 2019, S. 151; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 671; Portmann, 2015, N 30b zu Art. 336 OR). Wenn jedoch auf diesem Wege eine **unbillige Verschlechterung der Position des Arbeitnehmers** verwirklicht werden soll, **die sich nicht durch betriebliche oder marktbedingte Gründe rechtfertigen lässt**, ist eine Änderungskündigung gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts **missbräuchlich** (vgl. BGE 123 III 246, E. 4; BGE 118 II 166).¹⁵

¹⁴ Vgl. auch Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 666.

¹⁵ Vgl. auch Abegg, 2016, N 9 zu Art. 336 OR.

TEILAUFGABE 4/E)

In dem realen Gerichtsfall, der dieser Aufgabensammlung zugrunde liegt, wies das erstinstanzliche **Arbeitsgericht des Kantons Zürich** die Klage von K.B. mit der Begründung ab, die Kündigung der AG sei **nicht missbräuchlich**.

Zuerst hielt das Arbeitsgericht fest, dass eine Änderungskündigung gegeben sei, mit der ein um fast 30% tieferer Lohn durchgesetzt werden sollte. Eine solche Änderungskündigung wäre ohne Zweifel missbräuchlich, sofern sie ohne plausible Gründe erfolgen würde. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts gab es im vorliegenden Fall allerdings plausible Gründe für die Änderungskündigung und die Einordnung in die tiefere Lohnklasse sei nicht fehlerhaft vorgenommen worden. Die Lohnreduktion stütze sich auf eine bei weiten Teilen der Belegschaft der AG vorgenommene Lohnumstrukturierung, welche sich an einheitlichen Kriterien ausgerichtet habe. Die Lohnkürzung sei somit als **sachlich gerechtfertigt** zu erachten. Gleichzeitig sei eine bevorzugte, aber rechtsungleiche Behandlung der K.B. gegenüber anderen Lagerungspflegern beseitigt und der zu hohe Lohn der K.B. nach unten berichtigt worden (Urteil des Arbeitsgerichts des Kantons Zürich AH120177 vom 15. November 2012, Ziff. 8).

Das **Obergericht des Kantons Zürich** hingegen hiess die Berufung von K.B. gegen dieses Urteil (teilweise¹⁶) gut und beurteilte die Kündigung als **missbräuchlich** (vgl. Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich LA130001 vom 9. Januar 2014, Ziff. 3 f.).

Zusammenfassend führte das Obergericht aus, die AG habe **weder betriebliche noch marktbedingte Umstände** vorbringen können, welche die unbillige Lohnreduktion bei der K.B. um knapp 29% zu rechtfertigen vermocht hätten. Zusätzlich sei entscheidend, dass die Lohnreduktion in einem existenziell relevanten Einkommensbereich (Lohnreduktion von CHF 7'566 auf CHF 5'400) erfolgt sei, in welchem auch kleinere Schwankungen erhebliche und unmittelbare Folgen auf den Lebensstandard hätten. Auch sei zu berücksichtigen, dass K.B. im Zeitpunkt der Änderungskündigung immerhin mehr als dreizehn Jahre insgesamt und mehr als elf Jahre mit der – aus Sicht der AG – zu hohen Entlohnung für die AG tätig gewesen sei, auch wenn es sich dabei ursprünglich um ein Versehen der AG gehandelt haben sollte. Vor diesem Hintergrund gelangte das Obergericht anders als das Arbeitsgericht zum Ergebnis, dass die Änderungskündigung in Form der derart drastischen Lohnkürzung weder durch den Verweis auf die allgemeine Lohnumstrukturierung bei der gesamten Belegschaft noch unter Berufung auf die beabsichtigte Beseitigung einer rechtsungleichen Vorzugsbehandlung der K.B. sachlich gerechtfertigt werden könne.

Die Gerichtsinstanzen waren sich also nicht einig bei der Beurteilung der Zulässigkeit der vorliegenden Änderungskündigung. Dies zeigt, dass es hier **keine eindeutige richtige Antwort**, sondern vielmehr **mehrere rechtlich vertretbare Positionen** gibt. Obwohl aus juristischer Sicht das Urteil der höheren Instanz jenem der unteren vorgeht, lässt sich – je nach gewählter Begründung – durchaus mit guten Argumenten vertreten, die Kündigung sei zulässig (wie gemäss dem Urteil des erstinstanzlichen Arbeitsgerichts), oder aber, sie sei missbräuchlich gewesen (wie gemäss dem Urteil des zweitinstanzlichen Obergerichts).

¹⁶ Vorliegend wurden im Sachverhalt nicht alle Vorbringen der Berufungsklägerin erwähnt.

AUFGABE 5

TEILAUFGABE 5/A)

Das Verfahren, wie gegen eine missbräuchliche Kündigung vorzugehen ist, ist in **Art. 336b OR** geregelt.

Wer gestützt auf Art. 336 und Art. 336a OR eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung geltend machen will, muss gewisse Fristen und Formalitäten einhalten:

- ⇒ **Erstens** muss er gegen die Kündigung **längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache** erheben (Art. 336b Abs. 1 OR). Gemäss Lehre und Rechtsprechung muss die Einsprache nicht als solche gekennzeichnet werden (vgl. zum Ganzen etwa Emmel, 2016, N 1 zu Art. 336b OR). Jede Art von Protest, sogar das Begehren um Begründung der Kündigung, reicht aus. Auch eine Klage vor Ablauf der Kündigungsfrist oder das Zurückgeben der Kündigung kann als Einsprache gewertet werden;
- ⇒ Wenn die Einsprache gültig erfolgt ist und sich die Parteien **danach nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einigen** können, kann die gekündigte Partei ihren Anspruch auf Entschädigung **zweitens** mittels einer **Klage innert 180 Tagen** geltend machen. Wird nicht geklagt, erlischt der Anspruch (Art. 336b Abs. 2 OR).

Im vorliegenden Fall hat K.B. mit der **Einsprache vom 28. November 2011 (Frist bis zum Ende der Kündigungsfrist, d.h. bis Ende Februar 2012)** und mit der anschliessenden **Klage** beim zuständigen Arbeitsgericht vom **27. Februar 2012 (Frist von 180 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses, d.h. ab Ende Februar 2012)** den gesetzlich vorgesehenen Verfahrensablauf und die Fristen gemäss Art. 336b OR eingehalten.

TEILAUFGABE 5/B)

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das **Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet**, zuständig (**Art. 34 Abs. 1 ZPO**). Es handelt sich dabei um einen **Wahlgerichtsstand**. Der gewöhnliche Arbeitsort ist der Ort, an dem eine Partei überwiegend ihre Arbeit verrichtet (vgl. etwa Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 82).¹⁷

Im vorliegenden Fall liegt die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Arbeitsgerichts eindeutig in **Zürich**. Die Privatklinik «Sunneschii» (AG) ist in Zürich gelegen. Zürich ist auch der Ort, wo K.B. ihre Arbeit ausschliesslich ausübt. Etwas Anderes ist aus dem Sachverhalt nicht ersichtlich. Die Tatsache, dass K.B. in Aarau wohnt, ist vorliegend irrelevant. Die arbeitsrechtliche Klage muss deshalb in Zürich eingereicht werden.

TEILAUFGABE 5/C)

Gemäss **Art. 243 Abs. 1 ZPO** gilt für **vermögensrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000** das **vereinfachte Verfahren** (vgl. Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 91).

K.B. macht eine **Entschädigung von CHF 24'466** geltend. Der Streitwert liegt damit unter der für die Anwendbarkeit des vereinfachten Verfahrens festgelegten Streitwertgrenze. Vorliegend ist deshalb das **vereinfachte Verfahren** im Sinne von Art. 243 Abs. 1 ZPO anwendbar.

¹⁷ Unabhängig vom Streitwert ist dem kantonalen Entscheidungsverfahren übrigens auch für arbeitsrechtliche Streitigkeiten regelmässig ein Schlichtungsverfahren vorgelagert (Art. 197 ZPO).

TEILAUFGABE 5/D) I

Die Zivilprozessordnung sieht vor, dass **in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten** mit einem **Streitwert von bis zu CHF 30'000** sowohl im Schlichtungsverfahren (Art. 113 Abs. 2 lit. d ZPO) als auch im erst- und zweitinstanzlichen Gerichtsverfahren (Art. 114 lit. c ZPO) **keine Gerichtskosten** gemäss Art 95 Abs. 2 ZPO (Entscheidgebühr, Porti, Übersetzungskosten, Kosten von Gutachten, Zeugengelder) erhoben werden.

Da der **Streitwert** im vorliegenden Verfahren bei **CHF 24'466** und somit unter der Streitwertgrenze von CHF 30'000 liegt und eine **arbeitsrechtliche Streitigkeit** vorliegt, sind die **Verfahren vor der Schlichtungsbehörde und der ersten und zweiten Entscheidungsinstanz (bezüglich der Gerichtskosten) kostenlos**.

TEILAUFGABE 5/D) II

Die **Kostenbefreiung** für arbeitsrechtliche Streitigkeiten mit einem Streitwert bis CHF 30'000 **betrifft nur die Gerichtskosten nach Art. 95 Abs. 2 ZPO, nicht jedoch die Parteientschädigungen gemäss Art. 95 Abs. 3 ZPO** (Auslagen für Rechtsverteidigung). Somit kann grundsätzlich auch in einem arbeitsrechtlichen Verfahren mit einem Streitwert unter CHF 30'000 eine Parteientschädigung geltend gemacht werden. Allerdings ist dabei **Art. 113 Abs. 1 ZPO** zu beachten, gemäss dem für das **Schlichtungsverfahren keine Parteientschädigungen** geltend gemacht werden können. Somit können **im vorliegenden Fall Parteientschädigungen für das erst- und zweitinstanzliche Entscheidungsverfahren, nicht aber für das Schlichtungsverfahren** beansprucht werden.

Die **Prozesskosten** (Gerichtskosten und Parteientschädigungen) sind **grundsätzlich von der unterliegenden Partei zu tragen (Art. 106 ZPO)**. Vorliegend unterlag K.B. vor dem Arbeitsgericht als erster Instanz, hat jedoch zweitinstanzlich vollumfänglich obsiegt. Deshalb hat vor dem Obergericht des Kantons Zürich die AG sämtliche (erst- und zweitinstanzlichen) Kosten zu tragen, d.h. **die AG hat der K.B. eine volle Parteientschädigung zu entrichten**.

TEILAUFGABE 5/E)

Gemäss **Art. 308 ZPO** sind **erstinstanzliche End- und Zwischenentscheide (und erstinstanzliche Entscheide über vorsorgliche Massnahmen)** mit der **Berufung** anfechtbar. In **vermögensrechtlichen Angelegenheiten** ist die Berufung jedoch nur zulässig, wenn der **Streitwert** der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren **mindestens CHF 10'000** beträgt. Die Berufung ist bei der Rechtsmittelinstanz **innert 30 Tagen** seit Zustellung des begründeten Entscheides bzw. seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidbegründung schriftlich und begründet einzureichen.

Der Entscheid, mit dem das kantonale Arbeitsgericht die Klage von K.B. vollumfänglich abgewiesen hat, ist ein **erstinstanzlicher Endentscheid**. Vorliegend beträgt der **Streitwert CHF 24'466** und liegt somit über den in Art. 308 Abs. 2 ZPO geforderten CHF 10'000. Der Entscheid des Arbeitsgerichts vom 15. November 2012 kann somit mit der **Berufung innert 30 Tagen** angefochten werden.

AUFGABE 6

TEILAUFGABE 6/A)

Gemäss **Art. 337 Abs. 1 OR** kann die Arbeitgeberin wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis **aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen**.

Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn die Vertrauensgrundlage durch eine Partei dermassen zerstört wurde, dass aus objektiv nachvollziehbaren Gründen die Fortführung des Arbeitsverhältnisses und somit das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar ist (Art. 337 Abs. 2 OR). Die ausserordentliche Kündigung stellt ein **Notventil** dar und darf nur in Ausnahmefällen ergriffen werden. Der Gerichtspraxis lassen sich unter anderem folgende Beispiele für «wichtige Gründe» entnehmen: Verrat von Geschäftsgeheimnissen, Verletzung der Geheimhaltungspflicht, Pflichtverletzungen am Arbeitsplatz trotz vorgängiger Verwarnung, absichtliche Vermögensschädigung, krasse Verletzung der Treuepflicht (z.B. Konkurrenzierung der Arbeitgeberin; vgl. zum Ganzen Dieth, 2019, S. 154 ff.; Emmel, 2016, N 1 zu Art. 335 OR und N 1 ff. zu Art. 337 OR; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 600; Portmann, 2015, N 5 zu Art. 335 OR und N 1 ff. zu Art. 337 OR; Streiff, von Kaenel & Rudolph, 2012, N 2 zu Art. 335 OR und N 2 zu Art. 337 OR).

Vorliegend wäre eine **fristlose Entlassung nicht zu Recht** ausgesprochen worden. Die Tatsache, dass K.B. sich geweigert hatte, den geänderten Vertrag bzw. die Lohnreduktion anzunehmen, stellt keinen wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 OR dar, der eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen vermocht hätte. Es wäre der AG ohne Weiteres zumutbar gewesen, die ordentliche Kündigungsfrist abzuwarten und das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzuführen, da das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien nicht zerstört, sondern nur allenfalls gestört war.

TEILAUFGABE 6/B)

Unabhängig davon, ob ein wichtiger Grund vorliegt oder nicht und damit die fristlose Entlassung gerechtfertigt oder ungerechtfertigt erfolgt, wird das **Arbeitsverhältnis durch eine fristlose Entlassung mit sofortiger Wirkung beendet**.

Liegt ein wichtiger Grund vor (**gerechtfertigte fristlose Entlassung**), ergeben sich die Folgen aus **Art. 337b OR**. Je nachdem, ob und, wenn ja, welche der Vertragsparteien für den wichtigen Grund verantwortlich ist, ergeben sich unterschiedliche Entschädigungsfolgen. Liegt der wichtige Grund im vertragswidrigen Verhalten einer Partei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten. In allen anderen Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

Ist eine fristlose Entlassung ohne wichtigen Grund und damit **ungerechtfertigterweise** ausgesprochen worden, ist **Art. 337c OR** anwendbar.¹⁸ In diesem Fall muss die Arbeitgeberin den Lohn gemäss Art. 337c Abs. 1 OR für die ordentliche Kündigungsfrist bezahlen. Das Gericht kann je nach Schwere der Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag eine Strafzahlung bzw. Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen aussprechen (Art. 337c Abs. 2 OR). Eine ungerechtfertigte Kündigung wird nicht aufgehoben, da eine weitere Zusammenarbeit in diesem Fall undenkbar ist (Dieth, 2019, S. 156; Emmel, 2016, N 1 zu Art. 337c OR; Geiser, Müller & Pärli, 2019, N 605; Streiff, von Kaenel & Rudolph, 2012, N 2 zu Art. 337c OR).

¹⁸ Art. 337c OR regelt die ungerechtfertigte fristlose Entlassung (durch die Arbeitgeberin); die ungerechtfertigte fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer (ungerechtfertigter/s Nichtantritt/Verlassen der Arbeitsstelle) ist in Art. 337d OR geregelt.

3.2. WEITERFÜHRENDES

3.2.1. ÜBERBLICKS- UND GRUNDLAGENLEKTÜRE ZUM ARBEITSRECHT (AUSWAHL)

- ⇒ Dieth, E. (2019). *OR kompakt. Grundlagen Vertragsrecht (inkl. Arbeitsrecht), Haftpflichtrecht. Eine Einführung mit praktischen Beispielen und Übersichten – für Studierende an Fachhochschulen und Universitäten (4. Aufl.)*. Basel: Helbling Lichtenhahn Verlag.
- ⇒ Geiser, T., Müller, R. & Pärli, K. (2019). *Arbeitsrecht in der Schweiz (4. Aufl.)*. Bern: Stämpfli Verlag.
- ⇒ Huber-Purtschert, T. & Maissen, E. (2018). *OR AT BT. Arbeits- und Lernausgabe (2. Aufl.)*. Zürich/Basel/Genf: Schulthess Juristische Medien.
- ⇒ Schürer, H. U. & Wanner, M. (2017). *Arbeit und Recht (13. Aufl.)*. Zürich: Verlag SKV.
- ⇒ Sprenger, M., Sury, U. & Seger, A. (2013). *Kurzeinführung in das Arbeitsrecht. Von der Vertragsanbahnung bis zur Kündigung*. Bern: Stämpfli Verlag.
- ⇒ Steiger-Sackmann, S. (2017). *Rechtsnormen zum Schweizerischen Arbeitsrecht (3. Aufl.)*. Bern: Stämpfli Verlag.

3.2.2. LINKS (AUSWAHL)

- ⇒ E-Learning Plattform «Obligationenrecht Interaktiv» zum Obligationenrecht Besonderer Teil des Lehrstuhls für Privat-, Wirtschafts- und Europarechts von Prof. Dr. Claire Huguenin (Universität Zürich):
<https://www.rwi.uzh.ch/elt-1st-huguenin/orbt/allgemeines/de/html/index.html>
- ⇒ Informationsportal der Gerichte des Kantons Zürich zu arbeitsrechtlichen Themen (inkl. Musterbriefe und Merkblätter): <http://www.gerichte-zh.ch/themen/arbeit>

LITERATURVERZEICHNIS

- Abegg, A. (2016). Präjudizien zu Art. 319 ff. OR. In Gauch, P., Aepli, V. & Stöckli, H. (Hrsg.). *Präjudizienbuch OR, Die Rechtsprechung des Bundesgerichts (1875-2015) (9. Aufl.)*. Zürich/Basel/Genf: Schulthess Juristische Medien.
- Bürigi Nägeli Rechtsanwältinnen (online). Änderungskündigung. In: *arbeits-recht.ch*. Online: <https://www.arbeits-recht.ch/kuendigung-entlassung-beendigung-arbeitsverhaeltnis/aenderungskuendigung> (gesichtet am 01.10.2018).
- Dieth, E. (2019). *OR kompakt. Grundlagen Vertragsrecht (inkl. Arbeitsrecht), Haftpflichtrecht. Eine Einführung mit praktischen Beispielen und Übersichten – für Studierende an Fachhochschulen und Universitäten (4. Aufl.)*. Basel: Helbling Lichtenhahn Verlag.
- Emmel, F. (2016). Kommentar zu Art. 319 ff. OR. In Huguenin, C. & Müller-Chen, M. (Hrsg.). *Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Vertragsverhältnisse Teil 2: Arbeitsvertrag, Werkvertrag, Auftrag, GoA, Bürgschaft (3. Aufl.)*. Zürich/Basel/Genf: Schulthess Juristische Medien.
- Geiser, T., Müller, R. & Pärli, K. (2019). *Arbeitsrecht in der Schweiz (4. Aufl.)*. Bern: Stämpfli Verlag.
- Meyer, O. (2016, 10. April; online). Änderungskündigung – Was ist zulässig? In: *lexwiki.ch*. Online: <https://www.lexwiki.ch/aenderungskuendigung/> (gesichtet am 01.10.2018).
- Portmann, W. (2015). Kommentar zu Art. 319 ff. OR. In Honsell, H., Vogt, N. & Wiegand, W. (Hrsg.). *Basler Kommentar Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR (6. Aufl.)*. Basel: Helbing Lichtenhahn Verlag.
- Streff, U., von Kaenel, A. & Rudolph, R. (2012). *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR (7. Aufl.)*. Zürich/Basel/Genf: Schulthess Juristische Medien.
- Wachter, T. (2017, 7. Juli; online). *Kündigungszustellung: Welcher Zeitpunkt ist entscheidend?* Online: <https://www.weka.ch/themen/personal/kuendigung-arbeitszeugnis/kuendigung-abwickeln/article/kuendigungszustellung-welcher-zeitpunkt-ist-entscheidend/> (gesichtet am 01.10.2018).

Alle Illustrationen: Nicolasa Ana Caduff, Hochschule Luzern – Wirtschaft (2018).