Gruppenpuzzle – Jigsaw (Arbeit in Arbeitsgruppen)

Die Jigsaw-Arbeit (auch Puzzle-Arbeit) erfolgt in mehreren Schritten:

1. Schritt: eine Gruppe von Experten (**Expertengruppe**) setzt sich mit einem Thema oder einem Problem auseinander. Diese Gruppen erarbeiten gemeinsam das gestellte Teilthema.

2. Schritt: die Expertengruppen werden aufgelöst und es formen sich **Arbeitsgruppen**, in denen

jeweils ein Experte aus allen Expertengruppen vertreten ist. In diesem 2. Schritt lehren

die Experten den anderen Mitgliedern der Arbeitsgruppe den Stoffinhalt, welchen sie sich

vorher in den Expertengruppen angeeignet haben. Die Experten müssen dabei auch auf

allfällige Fragen der Gruppenmitglieder vorbereitet sein.

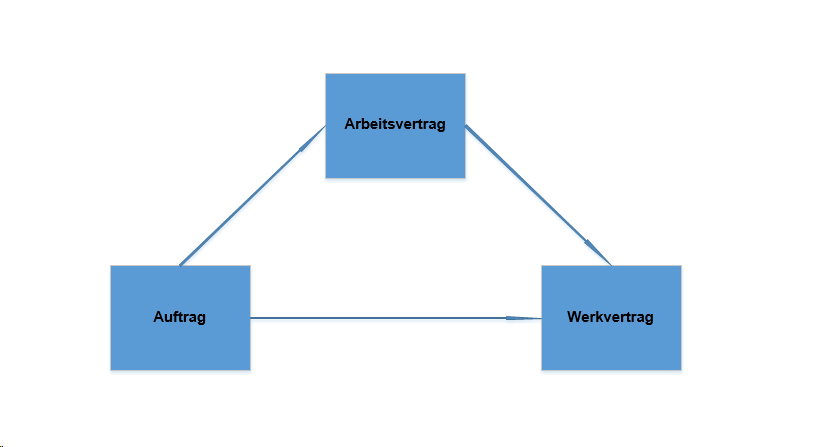
3. Schritt: In den Arbeitsgruppen werden zu den einzelnen Themen Übungen gelöst (Lernkontrolle).

Ablauf:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Lektion | Arbeit in den 6 Expertengruppen:  1: Vertragsarten  2: EAV / Lehrvertrag  3: Pflichten AN und AG  4: Beendigung Arbeitsverhältnis  5: Missbräuchliche Kündigung +  Fristlose Kündigung  6: Kündigung zu Unzeit/Sperrfristen | Sie finden sich in der Experten-Gruppe zusammen und beschäftigen sich umfassend mit dem entsprechenden Thema. |
| 2. Lektion | Wissensvermittlung durch die Experten in den Arbeitsgruppen | Arbeit in den Arbeitsgruppen |
| 3.+ 4. Lektion  (14./21.3.18) | Wissensanwendung und lösen von Übungen (Lernkontrolle) als Partnerarbeit | 2er (max. 3er) Gruppe innerhalb Arbeitsgruppe |
| 5. Lektion | Selbstkontrolle mit Musterlösungen | Fragen im Plenum |

Lernkontrolle Arbeitsgruppen

**1: Vertragsarten**

  
1a) Zeichnen Sie eine Übersicht über die verschiedenen Verträge auf Arbeitsleistung.

1b) Verträge auf Arbeitsleistung: um welche Vertragsart handelt es sich bei den folgenden Sachverhalten:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Arbeitsvertrag | Werkvertrag | Auftrag |
| 1. Der Zahnarzt Dr. Hecker, behandelt eine Patientin in seiner Praxis. |  |  | x |
| 1. Die Ärztin, D. Tietz, arbeitet einen Tag pro Woche im Kantonsspital Baden. | x |  |  |
| 1. Der Bauträger Müller erstellt für die Familie Maus ein Einfamilienhaus. |  | x |  |
| 1. Eine selbständige Schneiderin fertigt für ihre private Kundschaft zwei Kleider an. |  | x |  |
| 1. Das Designbüro Petersen erstellt für die Geschenkboutique in der Bergstrasse eine neue Website. |  |  | x |
| 1. Die Schneiderin Paula Roth arbeitet zwei Tage die Woche im Kleidergeschäft von Sandra Riester. | x |  |  |
| 1. Bettina Häuser arbeitet von Montag bis Freitag als Tagesmutter und betreut den 5-jährigen Max. | x |  |  |
| 1. Cyrill Müller arbeitet von Montag bis Freitag in der Kinderkrippe Regenbogen. | x |  |  |

**2: EAV / Lehrvertrag**

Lehrvertrag: füllen Sie den Lückentext mit den folgenden Wörtern aus:

, , , , , , , , , , , , , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,

**Allgemeines**  
Der Lehrvertrag ist ein befristeter Arbeitsvertrag und endet mit dem Abschluss der Lehre. Eine Kündigung ist nicht notwendig. Spätestens drei Monate vor Ablauf der Laufzeit sollte der Berufsbildner einem Berufslernenden mitteilen, ob er ihn/sie weiter beschäftigen kann oder nicht. Wird das Arbeitsverhältnis fortgesetzt, wird der Lehrvertrag durch einen Einzelarbeitsvertrag abgelöst. Dieser ist dann unbefristet. Die Lehrjahre gelten allerdings als Anstellungsjahre.

Das ist für den Krankheitsfall oder bei einer Kündigung wichtig. Ein Lehrvertrag muss schriftlich (Formular) sein.

Die Vertragspartner sind der Berufsbildner, der Berufslernende und die Eltern (bei minderjährigen Berufslernende). Lehrverhältnisse, die dem Bundesgesetz über die Berufsbildung unterstehen, müssen der kantonalen Behörde vorgelegt werden.

**Pflichten von Berufsbildner und Berufslernende**   
Der Lehrvertrag ist nicht nur ein Arbeits- sondern auch ein Ausbildungsvertrag. Der Berufslernende erhält für seine Arbeit nicht nur Lohn, sondern vom Berufsbildner eine fachgerechte Ausbildung. Es steht nicht die Arbeitsleistung und die Entlohnung im Vordergrund, sondern die fachgerechte Ausbildung. Der Lehrmeister muss dem Berufslernenden für den Besuch der Berufsschule und für die Teilnahme an den Lehrabschlussprüfungen die notwendige Zeit frei geben. Er muss dem Berufslernenden die gesetzlich vorgeschriebenen Ferien gewähren und er darf den Berufslernenden nur zu Arbeiten heranziehen, die mit dem zu erlernenden Beruf in direktem Zusammenhang stehen und die Ausbildung nicht beeinträchtigen.   
Er muss dem Berufslernenden nach Abschluss der Lehre ein Zeugnis ausstellen, welches Auskunft über den erlernten Beruf und die Dauer der Lehre gibt. Auf Verlangen des Berufslernenden können im Zeugnis auch Bemerkungen über die Leistungen, die Fähigkeiten und das Verhalten des Berufslernenden stehen.   
Der Berufslernende muss sein Bestes geben, um das Lehrziel zu erreichen. Er ist verpflichtet, die Berufsschule regelmässig zu besuchen und an den Lehrabschlussprüfungen teilzunehmen.

**Was darf im Lehrvertrag stehen?**Der Lehrvertrag darf keine Bestimmungen enthalten, die den Berufslernenden im freien Entschluss über die berufliche Tätigkeit nach beendigter Lehre beeinträchtigen.  
Es ist also nicht erlaubt, den Berufslernenden zu verpflichten, nach abgeschlossener Lehre noch eine bestimmte Zeit im Betrieb zu bleiben. Im Gegensatz zum Einzelarbeitsvertrag ist im Lehrvertrag auch jegliches Konkurrenzverbot für die Zeit nach der Lehre nicht erlaubt.

Auflösung des Lehrvertrages  
Fristlose Kündigungen sind auch bei einem Lehrverhältnis aus sehr wichtigen Gründen möglich: Zum Beispiel bei einer ungenügenden Qualifikation des Berufsbildners (fachlich, pädagogisch, menschlich) oder wenn beim Berufslernenden die Voraussetzungen (körperlich, geistig, gesundheitlich, usw.) für einen erfolgreichen Abschluss der lehre nicht vorhanden sind. Kommt es in einem Lehrverhältnis zwischen Berufsbildner und Berufslernenden zu Konflikten kann das kantonale Berufsbildungsamt versuchen, zwischen den Parteien zu vermitteln.

**3: Rechte und Pflichten Arbeitnehmer und Arbeitgeber**

Beurteilen Sie die untenstehenden Sachverhalte aus rechtlicher Sicht.

Begründen Sie ihre Antworten mit den entsprechenden Gesetzesartikeln.

**TEIL 1: Rechte und Pflichten Arbeitnehmer:**

1. a1: Frau Schneider hat einen Arbeitsvertrag mit der Bernida AG abgeschlossen. Jeden zweiten Tag schickt sie ihre Zwillingsschwester zur Arbeit, bis ihr den Arbeitgeber eines Tages auf die Schliche kommt.   
   Verletzt Frau Schneider eine Plicht?  
   Ja der Arbeitnehmer hat die Arbeit persönlich auszuführen (Art. 321,

a2: Liegt ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung im Sinne von OR 337 vor?

Ja da ein Fortsetzung des Arbeitsverhältnis nicht mehr zugemutet werden kann da das Vertrauensverhältnis gestört wurde

1. Als der Geschäfts-Laptop von Herr Müller an einem Tag zum x-ten Mal abstürzt, wird dieser so wütend, dass er das Gerät auf den Boden wirft. Der Laptop geht kaputt. Seinen Kollegen gegenüber vertritt Herr Müller die Ansicht, dass er nichts zu befürchten habe, da es beim Vermögen des Chefs auf die 900 Franken mehr oder weniger nicht ankomme. Hat er Recht?

Nein, Art. 321a Abs. 2: Arbeitsgeräte und Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, muss er sorgfältig behandeln.

Und Art. 321e Abs. 1

1. Herr Reis arbeitet in Baden bei der SANITAER GmbH. Abends hilft er seinem Freund Max, der ebenfalls in Baden ein Sanitärgeschäft betreibt im Stundenlohnverhältnis aus. Darf er das?  
   Nein Art. 321a Abs. 3: Während der Dauer des Arbeitsverhältnis darf kein Arbeit gegen Entgelt für dritte geleistet werden wenn diese den Arbeitgeber konkurriert.

1. In der SANITAER GmbH wird ein neues Produkt entwickelt. Herr Reis erzählt dies sofort detailliert seinem Freund Max. Ist dies zulässig?  
   Nein Art. 321a Abs. 4: Der Arbeitnehmer darf geheim zuhaltende Tatsachen, während des Arbeitsverhältnis nicht verwerten oder anderen mitteilen.

Grund für Fristlose Entlassung und Schadenersatz

1. Frau Michel hat in diesem Jahr 60 Überstunden geleistet. Wie werden ihr diese vergütet?

Mit Einverständnis des Arbeitgebers kann sie diese in Freizeit umwandeln wenn jedoch nicht vereinbart wurde und nicht Vertraglich geregelt ist wird die Überzeit in Lohn entrichtet

1. Herr Lorch ist Bankangestellter. Er bevorzugt es, die Kunden am Schalter in einem T-Shirt mit Hardrock-Aufdruck und Jeans zu bedienen. Der Bankdirektor macht ihn darauf aufmerksam, dass er in diesen Kleidern nicht zur Arbeit kommen dürfe.   
   Muss sich Herr Lorch dieser Weisung fügen?  
   Ja Art. 321d Abs. 2 Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen des Arbeitgebers die im erteilt wurden nach Treu und Glaube zu befolgen.

**TEIL 2: Rechte und Pflichten des Arbeitgebers**

Beurteilen Sie die untenstehenden Sachverhalte aus rechtlicher Sicht.

Begründen Sie ihre Antworten mit den entsprechenden Gesetzesartikeln.

1. a1: Frau Richi arbeitet seit 16 Jahren bei der Bruma AG. Jetzt ist sie erkrankt, und ihre Arbeitgeberin sagt: „Ohne Arbeit kein Lohn“. Ist diese Aussage richtig? Welcher OR- Artikel ist relevant?

OR-Artikel: Art. 324a Abs. 1

Antwort: Nein der Arbeitnehmer muss trotz Krankheit den Lohn entrichten auf beschränkte Zeit ( für 5 Monate) entrichten.

a2: Wie lange muss ein Arbeitgeber seinen Angestellten den Lohn zahlen, wenn sich Ausfälle wegen Krankheit, Schwangerschaft, Unfall oder Militärdienst ereignen?

Verwenden Sie die Berner Skala zum beantworten dieser Frage. (Vgl. auch Lehrbuch

S. 234).

Im 1. Dienstjahr : 3 Wochen

Im 2. Dienstjahr: 1Monate

Im 3.//4. Dienstjahr: 2Monate

Im 5. Bis 9. Dienstjahre: 3Monate

Im 10. Dienstjahr: 4 Monate

Im 15.Dienstjahr: 5Monate

Im 20.Dienstjahr: 6Monate

Im 25.Dienstjahr: 7Monate

Im 30.Dienstjahr: 8Monate

Im 35.Dienstjahr: 9Monate

1. Herr Maurer muss beruflich öfters mit seinem Auto zu weit entfernten Baustellen fahren. Hat er Anspruch auf Spesen?  
   Ja Art. 327b Abs.1 Benützt der Arbeitnehmer ein von ihm selbst zur Verfügung gestelltes Motorfahrzeug so ist im dessen Betrieb und der Unterhalt nach Massgaben des Gebrauches für die Arbeit vergütet.

Ja OR327a

1. Frau Richi muss während ihrer Ferien in Nizza wegen einer Infektionskrankheit ins Krankenhaus eingeliefert werden. Statt zwei Wochen am Strand verbringt sie zwei Wochen im Bett. Als sie endlich zurückkehrt, verlangt sie von ihrem Arbeitgeber zwei neue Ferienwochen, da der Erholungszweck der Ferien durch die Krankheit zunichte gemacht worden sei.

Hat Frau Richi Anspruch auf Nachbezug der Ferien?

Ja Art. 329b Abs. 2: Bei Krankheit dürfen die Ferien nicht gekürzt werden. (mit Arbeitszeugnis)

1. Christina Furrer hat nach sechs Monaten gekündigt und bittet ihren Arbeitgeber ihr ein Arbeitszeugnis auszustellen. Ihr Chef verweigert ihr diese Bitte, da er im Moment dazu keine Zeit habe, er werde ihr lediglich eine Arbeitsbestätigung ausstellen. Ist das Verhalten des Arbeitgebers korrekt? Worüber gibt ein Arbeitszeugnis Auskunft? Worüber eine Arbeitsbestätigung?   
   Nein Art. 330a Abs. 1 Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitnehmer ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnis sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

Ein Arbeitszeugnis gibt Ausgkunft über die Art und Die Dauer des Arbetisverhältnisses und über die Leistungen und das Verhalten des AN.

Die Arbeitsbestätiung gibt Auskunft über die Art und Dauer des Arbetisverhältnisses und wird vor allem verlangt, wenn man ein schlechtes Arbeitszeugnis befürchtet.

**4: Beendigung Arbeitsverhältnis / 5: Missbräuchliche Kündigung +**

**Fristlose Kündigung / 6: Kündigung zu Unzeit**

Sie lesen in Ihrem Lehrbuch die Seiten zum Thema „Beendigung des Einzelarbeitsvertrages“.

1. Sie erstellen eine Skizze zu den verschiedenen Kündigungsarten, die Sie kennen.
2. Die Buba AG muss einige Angestellte infolge Schliessung einer Fertigungsstrasse entlassen. Das Personal wird an einer Versammlung informiert und die Kündigungen am 20. März mit eingeschriebener Post verschickt. Alle betroffenen Angestellten sind bis spätestens 25 März im Besitz des Kündigungsschreibens.   
   Bestimmen Sie in den folgenden Aufgaben die jeweiligen Kündigungstermine, indem Sie aus dem OR die korrekten Kündigungsfristen ableiten. In den individuellen Einzelarbeitsverträgen gelten keine vom OR abweichenden Regeln.   
     
   b1) Wann endet das Arbeitsverhältnis für Isabelle Huper, die seit 9 Monaten im Betrieb arbeitet?

31. April

b2) Zeichnen Sie auf einem Zeitstrahl den Empfang der Kündigung, die Kündigungsfrist und den Kündigungstermin ein.

b3) Wie ändert sich die Situation, wenn Isabelle Huper vom 19. März bis 4. April krank ist?  
Die Kündigung ist nichtig

b4) Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Firma Buba?  
Sie müssen nach der Sperrzeit eine neue Kündigung ausstellen

b5) Wie ändert sich die Situation, wenn Isabelle Huper vom 21. April bis 4. Mai erkrankt?  
Die Kündigung wird dann um 15 Tage verschoben werden und dann auf Ende Monat. 31.Mai

b6) Zeichnen Sie auf einem Zeitstrahl den Empfang der Kündigung, die Dauer der Krankheit, die Kündigungsfrist und den Kündigungstermin ein.

b7) Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Firma Buba?

B8) Wann endet das Arbeitsverhältnis für Samantha Klark, die seit drei Jahren bei der Buba AG angestellt ist?  
31.Juni

b9) Wie ändert sich die Situation, wenn Samantha gemäss Feststellung ihres Hausarztes seit Anfang März schwanger ist?  
Die Kündigung ist nichtig

b10) Welche Konsequenzen ergeben sich für die Firma Buba?