Gruppenpuzzle – Jigsaw (Arbeit in Expertengruppen)

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 Gruppe erarbeitet 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 1/2 Lektionen  (7.3.18) | 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  Upload in Moodle! | Sie finden sich in der Experten-Gruppe zusammen und beschäftigen sich umfassend mit dem entsprechenden Thema.  Abgabepunkt in Moodle.  **Termin: Fr 9.3.2018 23 Uhr**  Dateiname (zwingend!):  Expertengruppe**x**\_BM15**y**.pdf  Format: pdf  Bsp:  Expertengruppe**1**\_BM**15a**.pdf  Hinweis: unvollständige und nicht korrekte Lösungen müssen überarbeitet werden bis am 13.3.2018! |
| 2. Lektion  (14.3.18) | 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  (21.3.18) | Selbstkontrolle mit Musterlösungen | Fragen im Plenum |

Expertengruppe 1: Vertragsarten

Lesen Sie im Lehrbuch die Seiten zu den unten genannten 3 Vertragsarten (S. 226-227, 280-282) sowie die entsprechenden Artikel im Obligationenrecht.

Erstellen Sie anschliessend eine Übersicht über die verschiedenen Verträge auf Arbeitsleistung (siehe unten): suchen Sie im OR die entscheidenden Artikel, definieren Sie danach die 3 Begriffe und beschreiben Sie die Unterscheidungs-Merkmale.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Vertragsart:** | **Arbeitsvertrag** | **Werkvertrag** | **Auftrag** |
| **OR Artikel:** | OR Art.319 - 362 | OR Art.363 - 379 | OR Art. 394 – 418v |
| **Leistung und Gegenleistung (Definition Vertragsart):** | Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf unbestimmte oder bestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienste des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes. | Durch den Werkvertrag verpflichtet sich der Unternehmer zur Herstellung eines Werkes und der Besteller zur Leistung einer Vergütung. | Beauftragter: Geschäfte oder Dienste vertragsgemäss zu besorgen.  Auftraggeber: Honorar |
| **Unterscheidungs-Merkmale:** | Eine Arbeitsleistung über eine längere Zeit soll erbracht werden. Arbeitsverträge unterstehen dem Weisungsrecht des AG. | Ein Werk (Erzeugnis) muss nach persönlichen Wünschen des Bestellers hergestellt und abgeliefert werden. | Eine Dienstleistung soll erbracht werden. Kein Unterordnungsverhältnis wie beim Arbeitsvertrag. |
| **Beispiel:** | Person XY unterschreibt einen Temporärvertrag für 1 Jahr bei Coop zu arbeiten. | Coop beauftragt Implenia ein Verteilzentrum zu bauen. | Person YX lässt sich bei einem Coiffeur die Haare schneiden. |

Expertengruppe 2: Einzelarbeitsvertrag – Lehrvertrag

Bei den individuellen Arbeitsverträgen unterscheidet man den Einzelarbeitsvertrag (EAV) und den Lehrvertrag als besondere Form eines Einzelarbeitsvertrages. Lesen Sie im Lehrbuch die entsprechenden Seiten (ab S. 226) sowie die entsprechenden Artikel im Obligationenrecht.

Ergänzen Sie anschliessend die untenstehende Tabelle.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Arbeitsverträge** | **Einzelarbeitsvertrag** | **Lehrvertrag** |
| OR Artikel | Art. 319-343 | Art. 344, Art. 355, Art. 361 |
| Weitere Gesetzesquellen | Arbeitsgesetz (ArG)  Gesamtarbeitsverträge (GAV) | Arbeitergesetz (ArG)  Gesamtarbeitsverträge (GAV)  Bundesgesetz für  Berufsbildung. (BBG) |
| Definition | Der Arbeitnehmer verpflichtet  sich gegen Lohn zur Leistung  von Arbeit. Der  Einzelarbeitsvertrag kann auf  eine fest gelegte Dauer oder  auf unbegrenzte Zeit  abgeschlossen werden. | Der Lehrvertrag ist ein Vertrag  zwischen Lehrling und  Ausbildungsbetrieb. Er ist ein  Spezialfall des  Arbeitsvertrages. Der Begriff  Lehrvertrag ist in der Schweiz  üblich. |
| Form und Abschluss | Formlos 🡪 Schriftlich oder  auch mündlicher Vertrag. | OR 344a, Schriftlicher Vertrag  (muss vom Kanton abgesegnet  werden). |
| Dauer | Unbegrenzt oder auf  festgelegte Dauer | 3-4 Jahre je nach Beruf. |
| Was erhält der Arbeitnehmer bzw. der Berufslernende für seine Arbeitsleistung? | Lohn, Absicherung durch  Kündigungsfrist | Lohn, Kurse (ÜK), praktische &  schulische Ausbildung. |
| Probezeit | Nach Vereinbarung.  (höchstens 3 Monate) | 3 Monate |

Expertengruppe 3: Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers

Lesen Sie im Lehrbuch (ab S. 231) und im Obligationenrecht die entsprechenden Seiten bzw. Artikel zu den Pflichten und Rechten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers und lösen Sie anschliessend die Teilaufgaben a) und b).

a) Nennen Sie die Rechten und Pflichten des Arbeitnehmers in Stichworten inklusive entsprechenden Gesetzesartikeln.

|  |  |
| --- | --- |
| **OR Artikel** | **Pflichten des Arbeitnehmers** |
| Art. 321 a, Abs. 1 | Sorgfaltspflicht |
| Art. 321 a, Abs. 3,4 | Treuepflicht |
| Art. 321 b, Abs. 1 | Rechenschaftspflicht |
| Art. 321 b, Abs. 2 | Herausgabepflicht |
| Art. 321 c | Überstundenarbeit |
| Art. 321 d, Abs. 2 | Befolgung von Anordnungen |

b) Nennen Sie die Rechten und Pflichten des Arbeitgebers in Stichworten inklusive entsprechenden Gesetzesartikeln.

|  |  |
| --- | --- |
| **OR Artikel** | **Pflichten des Arbeitgebers** |
| Art. 322 | Entschädigung (Lohn, Gratifikation, …) |
| Art. 326 | Muss genügend Arbeit zuweisen, wenn der Arbeitnehmer nur Akkordlohnarbeit leistet |
| Art. 327 | Ausrüsten des AN mit Geräten und Material |
| Art. 328 | Schutz der Persönlichkeit des AN |
| Art. 329, Abs. 1 | Mindestens 1 freier Tag pro Woche gewähren |
| Art. 330 b | Informationspflicht |

c1) Lohnfortzahlung: Suchen Sie im Internet nach der Berner, Basler und Zürcher Skala zur Lohnfortzahlung bei Verhinderung des Arbeitnehmenden und füllen Sie die untenstehende Tabelle aus.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dienstzeit** | **Berner Skala** | **Basler Skala** | **Zürcher Skala** |
| Im 1. Jahr | 3 Wochen | 3 Wochen | 3 Wochen |
| Im 2. Jahr | 1 Monat | 8 Wochen | 8 Wochen |
| Im 3. Jahr | 2 Monate | 8 Wochen | 9 Wochen |
| Im 4. Jahr | 2 Monate | 12 Wochen | 10 Wochen |
| Im 11. Jahr | 4 Monate | 16 Wochen | 17 Wochen |
| Im 20. Jahr | 6 Monate | 24 Wochen | 26 Wochen |

c2) Warum gibt es diese verschiedenen Skalen?

Gesetzesartikel: Art. 324a Abs. 2 im OR (Nur 1. Dienstjahr geregelt)

Ab 2. Dienstjahr keine präzisen Angaben. Darum haben die Gerichte das konkretisiert.

Expertengruppe 4: Beendigung des Einzelarbeitsvertrags

Lesen Sie im Lehrbuch (ab S. 236) und im Obligationenrecht die entsprechenden Seiten bzw. Artikel zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und beantworten sie anschliessend folgende Fragen:

a) Wann ist ein Arbeitsverhältnis befristet, wann ist es unbefristet? Nennen Sie den Gesetzesartikel.

|  |  |
| --- | --- |
| **Befristetes Arbeitsverhältnis** | **Unbefristetes Arbeitsverhältnis** |
| Gesetzesartikel: Art. 334 OR  Erklärung: Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung. Wird ein Befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis  Nach Ablauf von 10 Jahren kann jede Vertragspartei ein auf längere Dauer abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf das Ende eines Monats kündigen  Ein Vertrag auf bestimmte Zeit. | Gesetzesartikel: 335 OR  Erklärung: Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden, der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn dies die andere Partei verlangt.  Ein Vertrag auf unbestimmte Zeit. |

b) Erklären Sie die Begriffe Kündigungsfrist und Kündigungstermin

|  |  |
| --- | --- |
| **Kündigungsfrist** | **Kündigungstermin** |
| Der Zeitraum, der zwischen der Mitteilung der Kündigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen muss. Z.B 3 Monate | Zeitpunkt auf den das Arbeitsverhältnis beendet wird. z.B. der 30. April |

c) Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis hängen Kündigungsfrist und Kündigungstermin von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab.

Ergänzen Sie die untenstehende Tabelle:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kündigungsfristen und -termine** | **Kündigungsfrist** | **Kündigungstermin** | **OR Artikel** |
| **Während Probezeit (1. Monat, max. 3 Monate)** | 7 Tage | Auf Ende irgendeines Tages | Art. 335b Abs. 1 OR |
| **1. Dienstjahr** | 1 Monat | Auf Ende eines Monats | Art. 335c Abs. 1 OR |
| **2. – 9. Dienstjahr** | 2 Monate | Auf Ende eines Monats | Art. 335c1 Abs. 1 OR |
| **Ab 10. Dienstjahr** | 3 Monate | Auf Ende eines Monats | Art. 335c1 Abs. 1 OR |

d) Form der Kündigung: wie hat die Kündigung bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu erfolgen?

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden, der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn dies die andere Partei verlangt.

Aber: Keine Formschrift vom Gesetzgeber gegeben! (z.B. auch mündlich aussprechbar)

Gesetzesartikel: 335a OR

Expertengruppe 5: Missbräuchliche Kündigung / Fristlose Kündigung

Lesen Sie im Lehrbuch (ab S. 236) und im Obligationenrecht die entsprechenden Seiten bzw. Artikel zur missbräuchlichen Kündigung und beantworten sie anschliessend folgende Fragen:

a) Wann ist eine Kündigung missbräuchlich/rechtswidrig? Nennen Sie den Gesetzesartikel und die Gründe!

|  |
| --- |
| **Missbräuchliche Kündigung** Gesetzesartikel: **Art 336 OR** |
| * Kündigung wegen einer Eigenschaft der Gegenpartei die dem AG nicht passt (z.B. Hautfarbe) * Kündigung wegen ausüben eines verfassungsmässigen Rechts * Kündigung aufgrund von politischer Partei oder Demonstrationsbeteiligung * Kündigung zum vereiteln von entstehenden Ansprüchen (z.B. Dienstaltergeschenk) * Kündigung wegen Lohnbezug wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit (Schwangerschaft, Krankheit) * Kündigung wegen ausüben einer nicht freiwilligen übernommenen Pflicht (z.B. Militärdienst, Zivildienst…) * Kündigung wegen Mitgliedschaft in einem AN-Verband * Kündigung wenn der AN in einer betrieblichen Einrichtung ist und der AG nicht beweisen kann, das es einen begründeten Anlass zur Kündigung gibt. * Kündigung bei einer Massenentlassung fals der AN-Verband oder wenn dieser nicht vorhanden, der AN nicht konsultiert wurde. |
|  |

b) Was ist die Rechtsfolge einer missbräuchlichen Kündigung? Nennen Sie auch den Gesetzesartikel.

|  |
| --- |
| **Rechtsfolge missbräuchliche Kündigung** Gesetzesartikel: **Art. 336a und 336b OR** |
| Auch wenn man eine Kündigung missbräuchlich ist sie trotzdem gültig und beendet das Arbeitsverhältnis.  Wer missbräuchlich Kündigt, hat auf Klage hin eine Geldstrafe von maximal 6 Monatslöhnen zu zahlen. Die Höhe der Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt.  Wer gestützt auf Art. 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zu Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einspruch erheben.  Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsvertrages eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt. |

c) Erklären Sie die Begriffe Freistellung und fristlose Entlassung?

|  |  |
| --- | --- |
| Freistellung: | Fristlose Entlassung |
| Freistellung oder auch Suspendierung genannt, ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und -nehmer. Der Arbeitsgeber verzichtet vollständig auf den Arbeitnehmer (z.B: Wenn man eine Anzeige kriegt, bei fehlverhalten am Arbeitsplatz oder wenn die Firma bankrottgeht). Der Arbeitnehmer wird von all seinen Pflichten als Arbeiter gelöst, jedoch hat er Recht auf den vollen Lohn, bis zur Kündigung. | Eine fristlose Kündigung ist nur aus wichtigem Grund zulässig. Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann (Art. 337 OR). Wenn die Umstände einen schwerwiegenden Fall darstellen, darf man jemanden fristlos entlassen. Bei weniger schweren Umständen ist zuerst eine Abmahnung erforderlich.  Der Arbeitsvertrag wird bei einer fristlosen Kündigung direkt aufgelöst, es sei denn eine Partei ist mit der fristlosen Kündigung nicht einverstanden.  Dann werden die Umstände für die Entlassung diskutiert. |

Expertengruppe 6: Kündigung zu Unzeit / Sperrfristen

Lesen Sie im Lehrbuch (ab S. 237) und im Obligationenrecht die entsprechenden Seiten bzw. Artikel zu den Sperrfristen für die Kündigung und beantworten sie anschliessend folgende Fragen:

a) Was versteht man unter einer Sperrfrist?

Zeitraum, in dem bestimmte Handlungen nicht vorgenommen werden dürfen

b) Wann darf der Arbeitgeber nicht kündigen? Nennen Sie den Gesetzesartikel!

|  |
| --- |
| **Sperrfristen für den Arbeitgeber** Gesetzesartikel: OR 336c |
|  |

c) Was ist die Rechtsfolge einer Kündigung während einer Sperrfrist? Nennen Sie auch den Gesetzesartikel.

|  |
| --- |
| **Rechtsfolge Kündigung zu Unzeit** Gesetzesartikel: OR 336 |
| Kündigungen die während einer Sperrfrist ausgesprochen wurden sind nicht erfolgt, bzw. nichtig sie sin nicht zu beachten. |

d) Wann darf der Arbeitnehmer nicht kündigen? Nennen Sie den Gesetzesartikel!

|  |
| --- |
| **Sperrfristen für den Arbeitnehmer** Gesetzesartikel: OR 336d |
| Übernimmt ein Arbeitnehmer eine Stellvertretung für eine vorgesetzte Person, die einen schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivilschutz- oder zivilen Ersatzdienst leistet so darf der Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht kündigen. Dauer der Dienst mehr als elf Tage, umfasst die Sperrfrist auch je vier Wochen davor und danach. |