

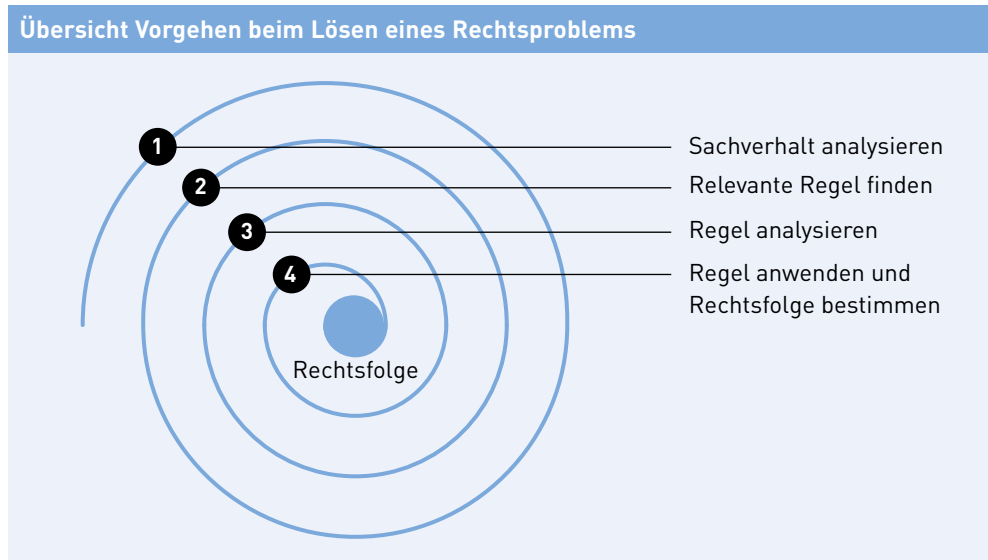
Falllösungsschema

1. Sachverhalt analysieren

2. Relevante Regel finden

3. Regel analysieren

4. Regel auf Sachverhalt anwenden und Rechtsfolge bestimmen



Rechtsanwendung in vier Schritten		
Schritt	Fragestellungen	Beispiel
1. Sachverhalt analysieren	Was ist passiert? Wer ist beteiligt? Wer macht was geltend? Welche rechtlichen Fragen stellen sich?	Nina ist 16 und im ersten Lehrjahr. Sie ist die einzige Auszubildende in ihrem Betrieb. Alle anderen Mitarbeitenden haben vier Wochen Ferien pro Jahr. Sie hat gehört, sie habe Anspruch auf fünf Wochen Ferien. Kann Nina von ihrem Arbeitgeber fünf Wochen Ferien verlangen?
2. Relevante Regel finden	Welches Rechtsgebiet ist betroffen? In welcher Rechtsvorschrift ist die Frage geregelt? Die richtige Regel zu finden, ist nicht ganz einfach, man benötigt dazu rechtliche Grundkenntnisse. Wenn man nicht weiter weiss, hilft oft ein Blick ins Inhaltsverzeichnis eines Gesetzes oder ins Stichwortverzeichnis einer Gesetzessammlung. Im Gesetz selbst helfen die Randtitel (sogenannte Marginalien), die relevante Regel zu finden.	Die Frage betrifft das Arbeitsrecht. Dieses ist u. a. im OR geregelt. Art. 329a Abs. 1 OR befasst sich mit den Ferien: «Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.»
3. Regel analysieren	Welche rechtlichen Voraussetzungen, sogenannte Tatbestandsmerkmale, müssen erfüllt sein? Welches sind die Rechtsfolgen davon?	Nur zwei Voraussetzungen müssen erfüllt sein: 1. ein Arbeitsverhältnis, 2. die Arbeitnehmerin hat das 20. Altersjahr noch nicht vollendet. Folge: wenigstens fünf Wochen Ferien pro Dienstjahr.
4. Regel auf Sachverhalt anwenden und Rechtsfolge bestimmen	Sind die Voraussetzungen im Einzelfall erfüllt?	Beide Voraussetzungen sind erfüllt: Nina ist in einem Arbeitsverhältnis und noch nicht 20 Jahre alt. Sie hat daher Anspruch auf mindestens fünf Wochen Ferien pro Jahr.