

Fall zur schriftlichen Bearbeitung

Der vorliegende Sachverhalt kann von den angemeldeten Teilnehmenden schriftlich bearbeitet und zur Korrektur eingereicht werden. Die eingereichten Fallbearbeitungen werden mit «bestanden» oder «nicht bestanden» bewertet.

Abgabetermin:

Montag, 30. März 2026 (Poststempel)
per Post (Adresse siehe Merkblatt)

Besprechung des Falls und Rückgabe der korrigierten Fallbearbeitungen:

Mittwoch, 27. Mai 2026, 12.15–13.30 Uhr, Raum (SOF-E-17)
(Änderungen vorbehalten; weitere Informationen hierzu werden rechtzeitig publiziert auf <https://www.ius.uzh.ch/de/staff/professorships/alphabetical/rudolph/courses.html>)

Maximaler Umfang:

12 Seiten (ohne römisch paginierte Seiten)

Wichtig: Für weitere formelle und materielle Anforderungen an die schriftliche Fallbearbeitung sowie für die massgebenden Einreichungsmodalitäten gilt zwingend das „*Merkblatt für die Anfertigung einer schriftlichen Fallbearbeitung*“ (abrufbar unter <https://www.ius.uzh.ch/de/staff/professorships/alphabetical/rudolph/courses.html>).

Sachverhalt und Fragestellung

A., geboren 1978, war seit 1. Mai 2015 bei der X. AG angestellt und dort zuletzt als «Head of Sales Switzerland» tätig. Die X. AG ist eine schweizerische Ländergesellschaft des internationalen X.-Konzerns mit Sitz in Frankfurt und ausschliesslich in der Schweiz tätig.

A. bezog zuletzt einen jährlichen Bruttolohn von CHF 180'000. Im schriftlichen Arbeitsvertrag war ausserdem ein Betrag von CHF 40'000 als jährlicher «garantierter Mindestbonus» vereinbart, der jeweils Ende März des Folgejahres ausbezahlt werden soll, «sofern keine der Parteien den Vertrag vor diesem Datum kündigt».

In einem schriftlichen «Addendum» zum Arbeitsvertrag war zudem ein Konkurrenzverbot samt Karenzentschädigung vereinbart. Gemäss dieser Vereinbarung verpflichtete sich A., «während eines Zeitraumes von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsvertrags sich jeder konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten». Im Gegenzug verpflichtete sich die X. AG, der A. «für die Dauer des Konkurrenzverbotes eine Karenzentschädigung von 50% des zuletzt bezahlten Jahreslohns (ohne Bonus)» zu bezahlen.

Im September 2020 vereinbarten A. und X. AG zudem in einer separaten Vereinbarung («Sondervereinbarung») die Auszahlung einer einmaligen Sondervergütung für das Jahr 2021. Diese Sondervergütung sollte sich laut Vereinbarung auf einen Betrag von «bis zu 25% des jährlichen Bruttolohns» von A. belaufen, wobei der konkrete Betrag durch die Arbeitgeberin auf der Basis der Bewertung der jährlichen Leistung von A. festzulegen war.

Im Oktober 2020 wurde A. schwanger und brachte im Juli 2021 ihre Tochter zur Welt. Sie bezog während 16 Wochen nach Niederkunft Mutterschaftsurlaub, wobei sich die Arbeitgeberin vorab dazu bereit erklärte, während des Mutterschaftsurlaubs eine Lohnfortzahlung zu 100% zu entrichten. Nachdem A. ihre Tätigkeit bei der X. AG nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs für einige Monate wieder vollumfänglich aufnahm, kündigte sie am 21. Februar 2022 das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist per Ende August 2022. Mit Schreiben vom 28. Juni 2022 teilte die X. AG der A. mit, dass sie das Konkurrenzverbot samt Karenzentschädigung kündigt.

Nach langwierigen und erfolglosen Verhandlungen gelangt A. im Januar 2026 an Sie. Sie möchte gegenüber ihrer ehemaligen Arbeitgeberin einerseits die Karenzentschädigung im Umfang von CHF 180'000 geltend machen, die die X. AG mit Hinweis auf deren Schreiben vom 28. Juni 2022 verweigert. Zudem will sie den Bonus für das Jahr 2021 (CHF 40'000) sowie den anteilmässigen Bonus für das Jahr 2022 (CHF

Fallbearbeitung im Arbeitsrecht (FS 2026)

RA Dr. iur. Lukasz Grebski

26'666.67) einfordern, was die X. AG namentlich unter Berufung auf die im «Addendum» festgelegte Bedingung ablehnt. Schliesslich will A. nicht akzeptieren, dass die X. AG die vereinbarte Sondervergütung für das Jahr 2021 um 8/52 gekürzt hat, dies mit der Begründung, A. habe während 8 Wochen freiwillig Mutterschaftsurlaub bezogen, was bei der Festlegung der Höhe dieser Vergütung berücksichtigt werden dürfe.

Wie beurteilen Sie die Erfolgsaussichten mit Bezug auf die von A. ins Auge gefassten Forderungen?