

Fallsammlung zu den Übungen im Arbeitsrecht

Benötigte Gesetzestexte: OR, ZGB, DSG, GIG, ZPO, GOG (Kt. ZH, Ordnungs-Nr. 211.1), AnwG (Kt. ZH, Ordnungs-Nr. 215.1). Aktuelle Ausgaben können bezogen werden:

Bund: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html>

Kt. ZH: http://www.zh.ch/internet/de/rechtliche_grundlagen/gesetze.html > Loseblattsammlung

Fall 1

B produziert mit seiner Einzelfirma die Zeitschrift „Autobild Schweiz“, die als wöchentlich erscheinende Zugabe zur deutschen Zeitschrift „Autobild“ verbreitet wird. K wurden in der Autoreddaktion des „Autobild Schweiz“ bestimmte redaktionelle Aufgaben übertragen.

- Neben K waren ein weiterer Mitarbeiter sowie B für die Zeitschrift tätig.
- Gemäss Vertrag blieben die Persönlichkeits- und Urheberrechte von K gewahrt.
- Geschrieben hat K zu Hause, die übrige Arbeit verrichtete er im Betrieb.
- Sein Büro musste K bei B mieten.
- Absenzen musste K mit B absprechen.
- Als Entschädigung war ein bestimmter Monatslohn vereinbart.
- Der Kl. stellte für diese Entschädigung jeweils Rechnung.
- K hatte einen vertraglichen Anspruch auf Entschädigung von Überstunden.
- Es war eine Probezeit und eine Kündigungsfrist vereinbart.
- K musste gemäss Vertrag die gesamten AHV- und AIV-Prämien selbst bezahlen.

K macht ausstehenden Lohn sowie Ansprüche aus ungerechtfertigter fristloser Entlassung geltend.

Fall 2

H. bewohnte bis zu seinem Tod am 8. Juli 1995 eine Zweizimmerwohnung in der Liegenschaft Fuchsloch 400 in N. und führte den angegliederten Landwirtschaftsbetrieb. E. (Kl.) wohnt mit seiner Familie seit über 20 Jahren im gleichen Haus in einer Fünzimmerwohnung. Seit einer Krankheit im Jahre 1990 war H. vermehrt auf die Hilfe der Mitbewohner angewiesen. Der Kl. und seine Mutter halfen bei der Besorgung der Feld- und Stallarbeiten. Die geschäftlichen Angelegenheiten und die anfallenden Schreibarbeiten erledigte die Mutter des Kl. H. half dafür beim Kinderhüten und stellte für die Tiere der Familie E. Futter und den Stall zur Verfügung. Während H. für gewisse Dienstleistungen wie Flickarbeiten und das Mittagessen ein spezielles Entgelt entrichtete, leistete er für die Hilfe bei der Stallarbeit keine Zahlungen. Der Kl. und seine Mutter bezogen jedoch unentgeltlich Milch bei H.

Nach dem Tod von H. kam es zwischen dessen Sohn X. (Bekl. 1) einerseits und dem Kl. und dessen Mutter andererseits zum Streit über die für H. getätigten Geschäfte. Daraufhin verlangte der Kl. vom Bekl. 1 Lohn für die von ihm und seiner Mutter für H. geleisteten Arbeiten. Er liess sich die Ansprüche seiner Mutter abtreten und klagte am 13. Mai 1996 beim Kantonsgericht Appenzell A.Rh. gegen den Bekl. 1. Er verlangte Fr. 128'835.– nebst Zins und Betreuungskosten. Der Bekl. 1 verkündete den Miterben Y. (Bekl. 2) und Z. (Bekl. 3) den Streit. Daraufhin traten diese in den Prozess ein.

Fall 3

Ein 17jähriger Arbeitnehmer bestreitet die Gültigkeit seines Arbeitsvertrages. Sein Vater hat ab und zu vom Chef des Sohnes einen Telefonanruf entgegengenommen. Weder der Vater noch die Mutter haben aber den Arbeitsvertrag unterzeichnet. Ist dieser gültig?

Fall 4

K meldete sich auf ein Inserat für eine Serviceangestellte. Beim Ausfüllen des Personalblatts schrieb sie in die für bisherige Tätigkeiten vorgesehene Rubrik: dreijährige Tätigkeit im Hotel X. Indessen hatte sie während der letzten 3 Jahre nur an Banketten ausgeholfen. Kann der Arbeitgeber ab sofort auf die Arbeitsleistung von K verzichten?

Fall 5

Restaurateur B. fällt zum wiederholten Male eine Serviceangestellte wegen Schwangerschaftsbeschwerden aus. Nach der Niederkunft kündigt sie ihre Stelle. Gewitzigt durch diese Erfahrungen befragt B. die Bewerberinnen für die frei gewordene Stelle darüber, ob sie Heirats- oder Kinderpläne hätten oder gar bereits schwanger seien. Dem einzigen männlichen Bewerber M. teilt er in einem kurzen Brief mit, Kellner seien in seinem Betrieb „zu wenig umsatzwirksam“ und empfängt ihn gar nicht erst zu einem Vorstellungsgespräch.

- a) Wie beurteilen Sie die Fragen des Wirtes B. aus datenschutzrechtlicher Sicht?
- b) Sind die gestellten Fragen im Rahmen von Anstellungsverhandlungen immer unzulässig?
- c) Wahrheitswidrig verneint S., schwanger zu sein. Als B. nach erfolgter Anstellung dessen gewahr wird, setzt er S. „wegen Täuschung“ von einem Tag auf den anderen vor die Türe. Zu Recht?
- d) Im Prozess führt die Anwältin von B. aus, S. hätte ihre Schwangerschaft unaufgefordert in den Anstellungsverhandlungen offenbaren müssen. Stimmt das?
- e) S., gelernte Servicefachangestellte, kommt in die engere Wahl. B. ruft einen vormaligen Arbeitgeber von S. an, den er zufällig kennt. Er befragt ihn ausführlich über S. und erhält bereitwillig Auskunft. Was halten Sie davon?
- f) Auch Z. kommt in die engere Wahl, doch hegt B. gewisse Zweifel über deren Zuverlässigkeit. Da er zufällig über einen handgeschriebenen Lebenslauf verfügt, legt er diesen seiner Bekannten G. vor, die sich in Graphologie auskennt. G. stellt in einem kurzen Bericht äusserst direkt ihre Sicht des Charakters von Z. dar. Was sind für Ansprüche von Z. denkbar?
- g) Kellner M. ist über die Schrofheit der Absage erzürnt. Er sucht Sie auf und fragt, ob man gegen diesen Wirt nicht etwas unternehmen könne. Was meinen Sie?

Fall 6

Ein Arbeitnehmer war für die technischen und kommerziellen Belange von drei Schnellreinigungsgeschäften desselben Arbeitgebers zuständig. Er hatte die Einnahmen entgegenzunehmen und für die Zahlung der Rechnungen zu sorgen. Trotz wiederholter Aufforderung gab er weder die Rechnungen noch die Belege über die Verwendung der Einnahmen heraus. Ausserdem gewährleistete er keinen angemessenen Kundendienst. Die dadurch bedingten

Reklamationen machten die Einräumung von Rabatten oder sogar den Verzicht auf die Fakturierung erbrachter Leistungen nötig. Der entstandene Schaden wurde auf Fr. 30'000.– geschätzt. Der Arbeitnehmer war eineinhalb Jahre bei dem Unternehmen beschäftigt. Sein monatlicher Bruttolohn belief sich am Anfang auf Fr. 2'790.–, am Schluss auf Fr. 4'465.–. Die einzige Verwaltungsrätin hatte sich nie um seine Arbeitsausführung gekümmert.

Fall 7

B. wurde mit Arbeitsvertrag vom 4. Oktober 1993 beim Montageunternehmen S. als Schweißer angestellt. Er sollte in Regie bei verschiedenen Drittfirmen eingesetzt werden. Die Arbeitszeit dauerte gemäss Ziff. 1.c. des Arbeitsvertrages von „7.00 bis 16.00, während 5 Arbeitstagen pro Woche, Überstunden bei Bedarf“. Als Einsatzbetrieb war zunächst die Firma L. AG in Zofingen vorgesehen. Am Freitag, 12. März 1999, teilte die Arbeitgeberin dem B. telefonisch mit, es sei für ihn ab nächstem Montag eine neue Arbeit als Rohrschlosser/Schweißer für ca. 4-6 Wochen gefunden worden. Der Arbeitsort befinde sich in Würenlingen nahe Brugg und es sollten dort mindestens „10 Normalstunden“ gearbeitet werden. B. weigerte sich, diese Arbeit anzunehmen, und zwar auch noch, nachdem ihm S. die fristlose Kündigung angedroht hatte. Hierauf kündigte S. das Arbeitsverhältnis fristlos wegen Arbeitsverweigerung.

Fall 8

A. (Kläger) war vom 1. November 1993 bis 31. Mai 1997 bei der Firma B. AG (Beklagte) als Tiefbautechniker angestellt. Am 27. März 1997 kündigte die Beklagte den Arbeitsvertrag auf Ende Mai 1997. Am 15. Mai 1997 verlangte der Kläger von der Beklagten Fr. 62'491.25 für während der gesamten Beschäftigungsdauer geleistete Überstunden. Der Kläger hielt seine Arbeitszeit – und damit die geleisteten Überstunden – auf Zeiterfassungskarten fest, die er der Beklagten regelmässig ablieferte. Der Kläger hat gegenüber den im massgebenden Zeitpunkt geltenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes 229 Stunden à Fr. 39.30 über die zulässige Höchstarbeitszeit hinaus geleistet. Die Parteien haben keinen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen und die Abgeltung allfälliger Überstunden nicht geregelt. Der Kläger hatte im ungekündigten Arbeitsverhältnis immer eine Kompensation angestrebt.

Fall 9

Ein Arbeitnehmer fordert nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber insgesamt Fr. 4'762.– zurück, die dieser ihm wegen saisonal bedingter Minusstunden in Teilbeträgen von den jeweiligen Monatslöhnen abgezogen hat. Im früher gültigen Vertrag war eine Klausel enthalten, nach der Plus- und Minusstunden, die aus dem saisonal unterschiedlichen Arbeitsanfall resultierten, gegeneinander verrechnet werden konnten. Im aktuell gültigen Arbeitsvertrag ist diese Klausel nicht mehr enthalten. Sie ist nach den Angaben des Arbeitgebers schlicht vergessen worden, weshalb sie seiner Ansicht nach weitergilt. Gemäss aktuellem Arbeitsvertrag beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden, der monatliche Bruttolohn Fr. 4'000.–.

- a) Muss der Arbeitgeber den zurückgeforderten Betrag zahlen?
- b) Falls ja: Darf der Arbeitgeber von den aufgelaufenen Minusstunden die noch nicht bezogenen Ferien des Arbeitnehmers in Abzug bringen?

Fall 10

Im Arbeitsvertrag wurde eine Arbeitnehmerin verpflichtet, im Geschäft des Arbeitgebers ausschliesslich Kleider und Accessoires der arbeitgebenden Firma zu tragen. Aus diesem Grund erhielt die Arbeitnehmerin die Kleider zum Einstandspreis (Verkaufspreis minus 40%). Auf diese Weise bezog sie monatlich Kleider im Wert von ca. Fr. 1'000.–. Nach Ansicht des Arbeitgebers hätte ein Betrag von Fr. 200.– bis 300.– vollends gereicht. Die Arbeitnehmerin kündigte schliesslich, da sie zum Schluss kam, sich mit ihrem bescheidenen Lohn keine Einkäufe in dieser Höhe leisten zu können. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fordert sie den für die Kleiderkäufe vom Arbeitgeber in Abzug gebrachten Gesamtbetrag zurück. Er verweigert die Rückzahlung mit der Begründung, es habe der Arbeitnehmerin von Anfang an freigestanden, diesen Vertrag zu unterzeichnen.

- a) Muss der Arbeitgeber den zurückgeforderten Betrag zahlen?
- b) Falls ja: Was hat mit den Kleidern zu geschehen?

Fall 11

S. war vom 1. Oktober 1987 bis zum 31. August 1998 bei der X. Tagblatt AG angestellt, wo sie als Redaktorin in der Lokalredaktion A. des „Y. Tagblatt“ tätig war. Ihre Arbeit bestand darin, täglich eine Seite mit regionalen Nachrichten über den Ort A. und Umgebung zu füllen. Abgesehen vom Zeitraum zwischen dem 1. Juli 1989 und dem 30. Mai 1990, in welchem sie zu 90% arbeitete, betrug ihr Arbeitspensum 60%. Darin eingeschlossen waren Sonntags-, Abend- und Nachtdienst. Nach Ablauf des Einführungsmonats bezog S. einen Grundlohn von Fr. 2'100.– im Monat, was 50% eines Vollzeit-Basislohns von Fr. 4'200.– entsprach, sowie eine pauschale Abgeltung von monatlich Fr. 840.– für die in der Redaktion übliche Mehrarbeitszeit. In den folgenden Jahren wurde ihr Gehalt erhöht. Ab 1. Januar 1997 betrug es Fr. 3'979.– brutto im Monat, entsprechend Fr. 6'632.– für eine Vollzeitstelle. Im Jahre 1990 stellte die X. Tagblatt AG T. als Lokalredaktor mit einem Pensum von 100% an, wobei sie ihm einen Anfangslohn von Fr. 6'700.– brutto im Monat ausrichtete. In der Folge stieg sein monatliches Bruttogehalt auf Fr. 7'675.–.

- a) Für die Zeit ab Einführung eines neuen Layout-Systems im Herbst 1996 ist festgestellt, dass die X. Tagblatt AG von den Lokalredaktoren verlangt hat, dass diese computerunterstützt das Layout für die ganze Seite selbst herstellen. Dabei hatte S. namentlich zu Beginn grosse Schwierigkeiten (Fehler, Verspätungen bei der Ablieferung, häufiges Inanspruchnehmen der Hilfe von Arbeitskollegen und der für das Layout zuständigen Person in der Zentralredaktion). Kann dieser Umstand berücksichtigt werden und ggf. in welchem Umfang?
- b) Die Anstellung von T. ist für die Lokalredaktion A. von grosser Bedeutung gewesen, weil mit ihm nach häufigen Personalwechseln die dringend notwendige Konstanz erreicht werden konnte. Zudem sollte die Zeitung mit ihm als bekannter Persönlichkeit mit lokaler Verwurzelung und Erfahrung als Korrespondent in A. festen Fuss fassen. Die X. Tagblatt AG war daher darauf angewiesen, die Stelle möglichst rasch zu besetzen, während T. auf einen Stellenwechsel nicht angewiesen war. Er war ihr Wunschkandidat gewesen, weshalb ihm auch gesagt worden war, dass man froh wäre, wenn er möglichst lange bliebe, was ihm eine starke Verhandlungsposition verliehen hatte. Kann dieser Umstand berücksichtigt werden und ggf. in welchem Umfang?

Fall 12

Die N stellt Kolbenringe mit grossem geschäftlichem Erfolg in einem von ihrem Gesellschafter J erdachten Verfahren her, das patentiert worden ist. Die zur Anwendung dieses Verfahrens (Formdrehverfahren) benötigten (nicht patentierten) Maschinen liess sie durch Ingenieur B konstruieren, den sie zu diesem Zweck anstellte. In ihrem die Anstellungsbedingungen enthaltenden Brief an B führte sie u.a. aus: „Sie verpflichten sich, unsere Konstruktionen streng geheim zu halten und auch im Falle eines eventuellen Austritts bei uns mindestens während zwei Jahren nach Ihrem Austritt bei keiner Konkurrenz, sei es im Inland oder Ausland, in ähnlicher Art tätig zu sein.“ B nahm die Vorschläge schriftlich an. Einen Teil der Konstruktionen entwarf er in seiner Privatwohnung und ohne Inanspruchnahme betrieblicher Einrichtungen. Nach ca. 7 Jahren wurde er entlassen, da die Entwicklung der Neueinrichtung der Kolbenring-Abteilung beendet war und keine weiteren Maschinen mehr ausgeführt werden sollten. Bei seinem Austritt bestätigte B die Verpflichtung, die Konstruktionen streng geheim zu halten und während mindestens zwei Jahren bei keiner Konkurrenz in ähnlicher Art tätig zu sein.

9 Jahre später schlug Ingenieur F, der früher einmal während längerer Zeit als Betriebsassistent im Dienst der N gestanden und namentlich in der Kolbenring-Abteilung gearbeitet hatte, dem B mit Erfolg vor, die erwähnten Konstruktionen in- und ausländischen Konkurrenzfirmen anzubieten. Zur Rekonstruktion der Pläne der Maschinen verwendete B Notizen und Entwicklungszeichnungen, die er im Dienst der N gemacht und nach Auflösung des Dienstvertrages behalten hatte. Die Verhandlungen mit den Interessenten führte F. Um sie zu erleichtern, trat er formell neben B als Vertragspartei auf. Über den Inhalt der Verträge entschied dieser allein. B verpflichtete sich, dem F 25% des Erlöses aus den von diesem zustande gebrachten Geschäften zukommen zu lassen. Durch Vertrag zwischen der S AG und B erlaubte dieser der S AG, die Maschinen für das Formdrehverfahren herzustellen. Er verpflichtete sich, die notwendigen Zeichnungen, Stücklisten und Tabellen herzustellen und der S AG zu übergeben. Diese versprach ihm eine nach der Zahl der hergestellten Formdrehbänke abgestufte Vergütung. Durch gleichzeitigen Vertrag versprach F der S AG, mit seinem Fachwissen und seiner praktischen Erfahrung bei der Umstellung auf das Formdrehverfahren mitzuarbeiten, die Ausführung zu überwachen und für die lückenlose Abwicklung des Programms besorgt zu sein. Die S AG verpflichtete sich, ihm für diese Tätigkeit bis zur Durchführung des Programms monatlich einen bestimmten Betrag zu bezahlen und überdies seine Reise- und Hotelspesen zu tragen. Ähnliche Verträge wurden mit zwei weiteren Firmen abgeschlossen und durchgeführt. B erstellte sämtliche in den Verträgen mit den drei Firmen vorgesehenen Zeichnungen, Stücklisten und Tabellen und lieferte sie ihnen unmittelbar oder durch F aus. Er erteilte den Firmen auch weitere technische Ratschläge. Im Prozess wird u.a. festgestellt, dass jeder andere fähige Ingenieur solche Maschinen auch hätte konstruieren können. Quid iuris?

Fall 13

Ein Arbeitnehmer war als Pfleger in einem Pflegeheim angestellt. Ohne Wissen seines Arbeitgebers arbeitete er ausserdem einmal wöchentlich abends als Masseur in einer Sauna. Wegen verschiedener Differenzen wurde er vom Pflegeheim fristlos entlassen.

- a) Hat der Arbeitnehmer Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt?
- b) Würde sich an der Beurteilung etwas ändern, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz pro Woche jeweils eine Stunde zu früh verlassen hätte, um rechtzeitig seinen Dienst in der Sauna leisten zu können?

Fall 14

Einem Handelsreisenden wurde nach längerem Arbeitsverhältnis im Februar auf Ende Mai gekündigt. Während der Monate März bis Mai wurde er freigestellt. Der Lohn für diese Zeit wurde ihm anstandslos bezahlt, für den März ausserdem auch die vertragliche Spesenpauschale von Fr. 1'200.–. Darin nicht enthalten waren die Auto-Telefonkosten und das Benzin, die jeweils vom Arbeitgeber direkt bezahlt wurden. Der Arbeitnehmer macht nun geltend, andere nennenswerte Auslagen seien ihm nicht entstanden, weshalb die Fr. 1'200.– in Wirklichkeit ein Lohnbestandteil seien. Daher fordert er dessen Bezahlung auch für die Monate April und Mai. Zu Recht?

Fall 15

Eine Geschäftsführerin eines Verkehrsvereins im Kanton Graubünden erhielt nach etwas mehr als einem Jahr die Kündigung. Das ihr ausgestellte Zeugnis lautete wie folgt:

„Arbeitszeugnis für Frau X.Y., O.

Frau X.Y. war bei uns vom November 1995 bis April 1997 als Geschäftsführerin angestellt. Sie war im operativen Bereich für die Leitung des örtlichen Verkehrsvereins mit den Hauptsegmenten Administration, Marketing, Bereitstellung der touristischen Infrastruktur (Wanderwege, Loipen, Gästeanimation) verantwortlich, wobei ihr fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt waren.

Während ihre Leistungen im administrativen Sektor zufriedenstellend ausfielen, vermissten wir ihre Identifikation mit dem Fremdenverkehrsort O. und seiner Bevölkerung, weshalb auch das Marketing für die Destination zu wünschen übrig liess und Frau Y. die Kommunikation mit dem Feriengast, den Dorfbewohnern sowie anderen Trägern der hiesigen Tourismusinteressen vernachlässigte.

Diese Umstände veranlassten schliesslich den Arbeitgeber, das Anstellungsverhältnis mit seiner Geschäftsführerin auf Ende April 1997 ordentlich zu kündigen.

O., 17. April 1997

Für den V.O.

S.C.

Vize-Präsident“

Die Geschäftsführerin macht geltend, das Zeugnis sei unvollständig, wofür sie u.a. auf das Pflichtenheft und ihre Tätigkeitsberichte verweist; ferner habe sie auch Lehrlinge zu betreuen gehabt. Die Beurteilung im Zeugnis widerspreche diametral der aufgabenbezogenen Mitarbeiterbeurteilung vom September 1996 durch den Präsidenten und der Tatsache, dass ihr noch zwei Monate vor der Kündigung eine Lohnerhöhung von Fr. 300.– gewährt worden sei. Im Prozess werden die Vorwürfe von den Zeugen kaum konkretisiert. Direkt bemängelt wird von diversen Zeugen übereinstimmend einzig, die Geschäftsführerin sei kaum oder nur bei schlechtem Wetter im Skigebiet gesehen worden.

Die Geschäftsführerin unterbreitet dem Gericht einen eigenen Formulierungsvorschlag u.a. mit folgenden Wendungen:

„Frau Y. hat die Marketingaktivitäten mit Freude und Begeisterung durchgeführt. Sie hat dem Tourismus in O. mit ihrem Einsatz, ihren Ideen und ihrer Beharrlichkeit bedeutende Dienste erwiesen und ihren Auftrag zur vollen Zufriedenheit erfüllt.“

Wird das Gericht den Vorschlag übernehmen?

Fall 16

M war zu 80% bei X angestellt; mittwochs arbeitete er nicht. Mitte Juni ersuchte er um Gewährung von Ferien vom 15. bis 26. August (8 Arbeitstage). Obwohl auf diesen Termin hin ein neuer Lehrling, dessen Betreuung M oblag, die Arbeit im Betrieb aufnehmen sollte, wurden die Ferien bewilligt. Ende Juni kündigte M per Ende September. Ausserdem teilte er der Arbeitgeberin mit, dass er die letzten drei Wochen im September in den WK einrücken müsse. X war nunmehr mit den gewährten Ferien nicht mehr einverstanden, zumal sich der Ferienanspruch von M durch dessen Kündigung um zwei Tage reduzierte. Am 21. Juli hielt die Arbeitgeberin diese neue Situation fest und verlangte von M, dass er die Arbeit nach den Ferien bereits am 25. August wieder aufnehme. M erinnerte darauf mit Schreiben vom 3. August daran, dass ihm die Ferien vom 15. bis 26. August bewilligt worden seien. Er unterbreitete der Arbeitgeberin den Vorschlag, die zwei zuviel bezogenen Ferientage am 31. August sowie am 7. September (jeweils die freien Mittwoche) nachzuarbeiten. M nahm die Arbeit entgegen der Weisung der Arbeitgeberin nicht bereits am 25. August wieder auf, sondern erschien erst am 29. August am Arbeitsort. X kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos per 25. August. Vor Gericht macht sie erstmals geltend, dass am 25. und 26. August wichtige Arbeiten zu erledigen waren. Wird sie Erfolg haben?

Fall 17

Eine Arbeitnehmerin mit vertraglich festgelegtem Arbeitsort in Lausanne wurde fristlos entlassen, weil sie sich weigerte, sich in eine Filiale in Biel versetzen zu lassen. Sie wollte in der Nähe ihrer zwei erwachsenen Kinder bleiben und sprach ausserdem nicht deutsch. Grund der geplanten Versetzung war das Zerwürfnis zwischen ihr und dem neuen Chef in Lausanne. Der Arbeitsvertrag enthielt folgende Klausel: „L'employeur a également le droit d'occuper le collaborateur à un autre poste plus ou moins équivalent, ou attacher le collaborateur à une autre succursale du groupe.“ Ferner war ein dreijähriges nachvertragliches Konkurrenzverbot und für den Fall von dessen Verletzung eine Konventionalstrafe von Fr. 50'000.– vereinbart. Zwei Tage nach der Entlassung erhielt die Arbeitnehmerin eine Anstellung bei einer Konkurrenzfirma in Lausanne. Die ehemalige Arbeitgeberin klagt auf Zahlung der Konventionalstrafe und auf Erlass eines Verbots, bei der Konkurrenzfirma zu arbeiten. Hat ihre Klage Erfolg?

Fall 18

Die „F. AG“ bestand seit 1992 in Bülach, wo sie ein Gips-, Fassadenverputz- und Malergeschäft betrieb. Im Jahr 1997 geriet das Unternehmen in finanzielle Schwierigkeiten und vermochte die Löhne seiner 18 Angestellten für September nicht mehr aus eigener Kraft aufzubringen; S. und P.F. wendeten dafür eigene Mittel auf. Im Oktober 1997 kündigte die „F. A.G.“ allen Mitarbeitern per Ende Monat. Am 4. November 1997 stellte sie den Betrieb ein und fiel im Februar 1998 schliesslich in Konkurs.

Am 29. Oktober 1997 wurde die „F. und Sohn AG“ (Bekl.) im Handelsregister eingetragen. Ihr statutarischer Zweck entspricht im Wesentlichen demjenigen der „F. AG“. Dem Verwaltungsrat gehören S. und P.F. sowie deren Mutter an; die Unternehmensleitung blieb personell teilweise gleich. Die Bekl. übernahm sodann verschiedene Waren und Geräte von der „F. AG“, nach Angaben der Bekl. 30% des Inventars, während sie zahlreiche Neuanschaffungen machen müssen. Ausserdem führte sie angefangene Arbeiten auf rund 20 Baustellen weiter und rechnete die bisherigen Aufträge mit dem Konkursamt ab. Das Gipsereigeschäft wurde im Verhältnis zur „F. AG“ bloss in reduziertem Umfang betrieben. In den ersten zwei Monaten

wirkte sie am Geschäftsdomizil „F. AG“, zog dann aber um. Ferner schloss sie mit 8 Mitarbeitern dieses Unternehmens (neue) Arbeitsverträge ab.

Mit Eingaben vom 15. April 1998 beantragten drei nicht übernommene Mitglieder der alten Belegschaft, die Bekl. zu verpflichten, ihnen die ausstehenden Löhne bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sowie andere ausstehende Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zu bezahlen. Mit Erfolg?

Fall 19

X war in den Jahren 1996–1998 bei Y beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde durch ordentliche Kündigung von X auf Ende 1998 aufgelöst. Dabei quittierte dieser den Erhalt seines letzten Lohns per saldo aller Ansprüche. Im Januar 2003 wurde er durch einen Zufall darauf aufmerksam, dass er seinerzeit einem GAV unterstellt gewesen war, der Fr. 4'300.– Monatslohn vorsah, während ihm aufgrund seines EAV jeweils nur Fr. 4'050.– ausbezahlt worden waren. Kann er nachträglich die Differenz von seinem ehemaligen Arbeitgeber Y verlangen?

Fall 20

A stand seit 5 Jahren im Dienst seines Arbeitgebers, als dieser ihm im April auf Ende Juli kündigte. In einem anschliessenden Gespräch wurde vereinbart, dass die Kündigung zurückgezogen werde, falls A noch vor Monatsende von sich aus kündigt. Dies geschah so. In der Folge musste sich A einer Operation unterziehen und war vom 4. Juni bis 25. Juli arbeitsunfähig. A bot seine Arbeitsleistung auch über das Ende des Monats Juli hinaus an. Der Arbeitgeber lehnte ab.

- a) Wann endete dessen Lohnzahlungspflicht?
- b) Ändert sich etwas, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Operation nicht notfallmässig vorgenommen werden musste?

Fall 21

Die Beklagte ist wirtschaftlich ein Teil des international tätigen A. Konzerns mit Hauptsitz in Luxemburg und Sitz der Konzernleitung in London. Dieser gibt in verschiedenen Städten rund um den Globus eine Pendlerzeitung mit dem Namen „A.“ bzw. unter Ableitungen dieses Namens heraus. Die Beklagte war dafür verantwortlich, dass ab Januar 2000 die Zeitung „A.“ in der Agglomeration Zürich und später auch in Bern, Basel und St. Gallen erschien. Die beiden Kläger standen bei der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis. Hinsichtlich des Wohlergehens der Pendlerzeitung „A.“ erwies sich das Pflaster auf dem Platz Zürich erwartungsgemäss als hart, da sich bereits zuvor mit „B.“ und „C.“ zwei Blätter auf dem Gratiszeitungsmarkt etabliert hatten.

Am Abend des 12. Februar 2002 teilte die A. International SA der Beklagten mit, die Muttergesellschaft habe beschlossen, die Zürcher Niederlassung still zu legen. In einer Pressemitteilung verkündete P.T., CEO der A. International SA, am 13. Februar 2002: „We are closing down our Zurich operation because we do not believe that it will reach a satisfactory level of profitability in the target time frame.“ Der Entscheid der Muttergesellschaft war für die Beklagte Befehl und es war ihr faktisch und rechtlich nicht möglich, diesen in Frage zu stellen oder etwa gar nicht zu befolgen. Sie musste ihn nur noch umsetzen. Am 13. Februar 2002 erschien die letzte Ausgabe der Zeitung „A.“ in Zürich und es lag nunmehr an der Beklagten, die Einstellung des Geschäftsbetriebes durchzuführen.

Am Vormittag des 13. Februar 2002 orientierte der Geschäftsführer der Beklagten, S., die Mitarbeiter über den Entscheid und lud diese ein, bis zum 20. Februar 2002 Vorschläge zu unterbreiten, wie die Massenentlassungen vermieden werden könnten. Mit Schreiben vom 21. Februar 2002 bestätigte die Beklagte nochmals gegenüber allen Mitarbeitern die bereits angekündigten Entlassungen. Gleichentags erfolgte eine Mitteilung der Beklagten an das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, worin einerseits festgehalten wurde, die Konsultation der Arbeitnehmerschaft habe zu keinem Ergebnis geführt und andererseits bekannt gegeben wurde, 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien von den Massenentlassungen betroffen. Am 22. Februar 2002 wurde sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, darunter auch den beiden Klägern, unter Einhaltung verschieden langer Kündigungsfristen gekündigt.

Worauf wird sich die Klage richten? Hat sie Aussicht auf Erfolg?

Fall 22

K arbeitete bei B als Lastwagenfahrer. Im Jahr nach der Anstellung wollte er seine Ferien im Juli beziehen, was ihm von B gewährt wurde. In der Folge ersuchte B allerdings seinen Angestellten, wegen des in dieser Zeit grossen Arbeitsaufkommens die Ferien zu verschieben. Dies wurde von K jedoch abgelehnt, weil er für sich und seine Familie bereits einen Auslandsaufenthalt gebucht hatte. B kündigte mit Schreiben vom 2. August auf Ende November mit der Begründung, dass er sich auf das Kipper- und Muldengeschäft konzentrieren und sein Unternehmen künftig als Einmannbetrieb führen wolle. Bis anhin hatte sich B ausser mit dem Kipper- und Muldengeschäft auch mit internationalen Transporten, Zuckerrübentransporten und Kranarbeiten beschäftigt. B kündigte dem K am 10. August fristlos, nachdem sich herausgestellt hatte, dass K aushilfsweise während drei Tagen am Ende seiner mehrwöchigen Ferien für die Firma F als Lastwagenfahrer gearbeitet hatte. F befasst sich mit Transportbeton, Kiesmaterialien und Natursteinen, die sie selbst herstellt bzw. verarbeitet und mit eigenen Lastwagenfahrern zu den Abnehmern transportiert. Ist die fristlose Entlassung gerechtfertigt?

Fall 23

Der schriftlich niedergelegte Vertrag zwischen einer Arbeits- und Personalvermittlungsfirma einerseits und dem Personalberater W andererseits enthielt folgende Bestimmungen:

„W verpflichtet sich, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses während zwei Jahren in einem Umkreis von 150 km um seinen Hauptarbeitsplatz [Lyss] die Firma X in keiner Art und Weise zu konkurrenzieren. Bei einer Übertretung schuldet W eine Konventionalstrafe in der Höhe des 6-fachen Monatsgehalts, bemessen nach dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses [Fr. 24'000.–]. Die Firma X ist berechtigt, neben der Leistung der Konventionalstrafe und dem Ersatz weiteren Schadens die unmittelbare Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes zu verlangen.“

Zwei Tage vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, herbeigeführt durch eine von W ausgesprochene Kündigung, gründete dieser gemeinsam mit einem anderen ehemaligen Angestellten der Firma X die Firma S in Bern mit dem Zweck der „Führung eines Temporärbüros zur Vermittlung von Temporär- und Feststellen jeglicher Branchen“. In Zeitungsinseraten warb die Firma S neue Kunden und bezeichnete darin W als direkten Ansprechpartner. Dieser wandte sich auch gezielt an Kunden der Firma X.

Fall 24

X, wohnhaft in Uster, arbeitete bei der in der Stadt Zürich domizilierten Y AG. Aus wirtschaftlichen Gründen wurde X gekündigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – die Kündigungsfrist von 3 Monaten wurde eingehalten - entdeckte X Fehler in der Schlussabrechnung. Insbesondere der Anteil am 13. Monatslohn (das Arbeitsverhältnis endete am 31. Mai) war nicht aufgeführt. Im Weiteren war X mit dem Zeugnis nicht einverstanden, dessen Wortlaut ihm den Antritt einer neuen Stelle zu verunmöglichen schien. X erhielt ein Bruttosalär von monatlich Fr. 12'000.–. Eine gütliche Einigung mit dem Arbeitgeber schien nicht möglich. So vertrat dieser die Ansicht, das Zeugnis sei in Ordnung und ein 13. Monatslohn nicht geschuldet.

Als sich X damit beschäftigte, was er nun unternehmen, insbesondere wie und wo er Klage erheben könnte, bemerkte er im Arbeitsvertrag eine Schiedsklausel. Danach wären alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten von einem Schiedsgericht am Sitz des Arbeitgebers (Zürich) zu beurteilen.

X kommt nun mit verschiedenen Fragen zu Ihnen:

- a) Gilt die vorerwähnte Schiedsklausel?
- b) Wie wäre der Fall zu beurteilen, wenn keine Schiedsklausel vereinbart worden wäre? Wo müsste X Klage erheben (Gericht/Friedensrichter, Klageort)?
- c) Wie wäre die Sachlage, wenn X zwar bei der in der Stadt Zürich domizilierten Y AG angestellt war, jedoch in deren Büro in Meilen gearbeitet hat?
- d) Die Y AG will ihren Treuhänder mit der Vertretung vor Gericht beauftragen, da er „die Buchhaltung in- und auswendig“ kenne. X fragt sich, was er davon halten müsse und ob er deshalb besser einen Anwalt beiziehen soll.
- e) Wie sieht es mit Gerichtskosten und allfälligen Anwaltshonoraren aus (Anwaltshonorar nur im Grundsatz, nicht zahlenmässig)?
- f) X ist sich nicht sicher, ob er noch ausstehende Überstundenguthaben im Betrag von Fr. 15'000.– einklagen soll (Entschädigungsberechtigung unsicher). Dabei betreffen Fr. 5'000.– das laufende Jahr und der Rest die Vorjahre. Was ist ihm zu raten?

Fall 25

- a) Die Maschinen AG mit Sitz in Winterthur stellt per 1. Mai 2003 den Diplomingenieur Meyer, der gewöhnlichen Aufenthalt in Singen/D hat, als neuen Chefingenieur an. Die Maschinen AG hat ihre Produktion aus Kostengründen nach Polen und in die Slowakei ausgelagert, das technische Forschungslabor befindet sich in Mulhouse/F. Ingenieur Meyer wird seine Tätigkeit mehrheitlich in diesen drei Ländern, zu einem kleinen Teil auch in der Schweiz ausüben. Welches nationale Recht ist auf das Arbeitsverhältnis anwendbar?
- b) Der Arbeitsschwerpunkt von Ingenieur Meyer verlagert sich angesichts eines grossen Forschungsprojektes immer mehr nach Mulhouse/F. Der Rechtskonsulent der Maschinen AG wird unsicher: Was, wenn nun plötzlich ein Richter auf die Idee kommt, der gewöhnliche Arbeitsort befinde sich jetzt in Mulhouse? Was wären die Folgen und was würden Sie vorkehren?
- c) Die Maschinen AG unterhält für ihre höheren Kadermitarbeiter, wozu auch Ingenieur Meyer gehört, ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm, in dessen Rahmen die beteiligten Mitarbeiter gesperrte Aktien der Maschinen AG zugeteilt erhalten. Die begünstigten

Mitarbeiter treten diesem Programm durch Unterzeichnung eines separaten Vertrages bei. Gewitzigt durch negative Prozess Erfahrungen mit dem schweizerischen Recht wird im Beteiligungsprogramm das Recht der Cayman Islands für anwendbar erklärt. Was halten Sie aus juristischer Sicht davon?

Fall 26

Folgende privatrechtliche Vereinbarung wurde mit Zustimmung von Eltern und Lehrmeister zwischen der Firma P. AG und ihren Lehrlingen geschlossen, ohne sie in den Lehrvertrag aufzunehmen oder dem kantonalen Berufsbildungsamt vorzulegen:

- die Rekrutenschule nach Beendigung der Lehre zu absolvieren;
- das Rauchen am Arbeitsplatz zu unterlassen;
- für die sportliche Ertüchtigung einem Sportverein beizutreten;
- während der obigen Lehrzeit keiner Gewerkschaft beizutreten;
- das Arbeitsbuch während der Freizeit zu führen, wobei Notizen während der Arbeitszeit gemacht werden können.

Dagegen erhob der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeitnehmerverband Klage auf Feststellung der Nichtigkeit dieser Vereinbarung.

Fall 27

Der Beklagte wurde ab Mai 1992 als ungelernter Arbeiter in der Baumwollspinnerei der B. AG in Kollbrunn zu einem monatlichen Bruttolohn von Fr. 2'960.– beschäftigt. Es bestand kein Gesamtarbeitsvertrag. Am 27. Januar 1994 teilte die Arbeitgeberin der Belegschaft der Spinnerei mit, zufolge der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen würden praktisch alle Arbeitsverhältnisse ab 31. Januar 1994 gekündigt. Es werde aber versucht, die Betroffenen später durch Vermittlung des Arbeitsamts weiter zu beschäftigen, allerdings zu einem Gehalt, das wesentlich geringer sein werde als das heutige, wobei die Differenz bis zu 80 Prozent des früheren Gehaltes durch die Arbeitslosenkasse getragen und bezahlt werde. Dieses Vorgehen wurde vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) am 9. Februar 1994 abgelehnt.

In der Folge kam es zu Auseinandersetzungen zwischen der von der Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) unterstützten Belegschaft und der Arbeitgeberin, die am 21. März 1994 in einen Warnstreik mündeten. Gleichentags gab die Arbeitgeberin die Betriebsschliessung bekannt und kündigte den Grossteil der bestehenden Arbeitsverträge auf den 31. Mai 1994, darunter auch jenen mit dem Beklagten. Dieser erhob mit Schreiben vom 23. März 1994 Einsprache gegen die nach seiner Ansicht missbräuchlich erfolgte Kündigung. Ab dem 23. März 1994 wurde die Baumwollspinnerei von der Belegschaft bestreikt, wobei sich auch der Beklagte am Streik beteiligte. Am 28. April 1994 löste er - gleichzeitig mit anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen - das Arbeitsverhältnis fristlos auf. Am 27. Juni 1994 belangte die B. AG den Beklagten auf Fr. 290.30 nebst Zins. Sie verlangte eine Entschädigung wegen ungerechtfertigten Verlassens der Arbeitsstelle. Der Beklagte verlangte widerklageweise im Wesentlichen Fr. 8'880.– als Entschädigung gemäss Art. 336a OR.

Fall 28

Die Kl., die Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI), ist aus dem Zusammenschluss der Gewerkschaft Bau und Holz (GBH) und der Gewerkschaft Textil, Chemie und Papier (GTCP) hervorgegangen. Die Fusion trat auf den 1. Januar 1993 in Kraft. Die GTCP stand bereits seit Anfangs der fünfziger Jahre mit der Bekl. 1, der X. AG, beziehungsweise deren Rechtsvorgängerin in gesamtarbeitsvertraglichen Beziehungen. Der mit sechs Arbeitnehmerverbänden in den fünfziger Jahren abgeschlossene Kollektivarbeitsvertrag (KAV) wurde in den folgenden Jahren immer wieder neu ausgehandelt und verlängert. An dem auf den 1. Januar 1990 in Kraft gesetzten und bis 31. Dezember 1992 gültigen Vertrag waren fünf Arbeitnehmerverbände, nämlich die Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier (GTCP), also eine der beiden Rechtsvorgängerinnen der heutigen Klägerin, sowie weitere vier Gewerkschaften, beteiligt. Dieser Kollektivarbeitsvertrag enthält folgende im vorliegenden Verfahren interessierende Bestimmungen:

„Art. 38 Friedenspflicht

Die Parteien verpflichten sich, während der Dauer dieses Vertrages den Arbeitsfrieden aufrechtzuerhalten. Demgemäss ist die Ergreifung von Kampfmassnahmen wie Streik, Ausspernung, Massregelung, Pressepolemik, gleichgültig aus welchen Gründen, zu unterlassen.

Art. 39 Differenzen

Die Vertragsparteien erklären sich bereit, bei Meinungsverschiedenheiten und allfälligen Streitigkeiten zwischen der Firma und der Betriebskommission, wenn sich keine Lösung ergibt, sich gemeinsam zu besprechen und sich hierbei nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen. Zu den Differenzen im Sinne dieses Artikels zählen Fragen dieses Vertrages sowie weitere wichtige Fragen, die die allgemeinen Arbeitsbedingungen betreffen.

Art. 40 Schlichtungs- und Schiedsstelle

Können die Vertragsparteien während der Vertragsdauer über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages keine Einigung herbeiführen, so wird der Streitfall einer Schlichtungs- und Schiedsstelle unterbreitet.

Art. 41 Besondere Bestimmungen

Die Vertragspartner erklären sich bereit, auch während der Vertragsdauer Vorschläge betreffend Ergänzung oder Abänderung des Vertrages zur Prüfung entgegenzunehmen und im Geiste gegenseitigen Vertrauens zu besprechen.“

Am 15. September 1992 kündigte die X. AG innert der durch sämtliche Parteien am 16. Juni 1992 einvernehmlich auf drei Monate abgekürzten Kündigungsfrist den KAV auf Ende 1992. Anlass für diese Kündigung hatten verschiedene von der GTCP während der Dauer der Verhandlungen über einen neuen Kollektivarbeitsvertrag erhobene Vorwürfe in der Presse und mittels Flugblattaktionen gegeben, mit welchen die X. AG und Dr. Y. beschuldigt worden waren, Lohndumping zu betreiben und Tamilen auszubeuten. Nach der Kündigung des KAV 1990/92 nahmen die X. AG und die Gewerkschaften CHB, CMV, LSFA und SMUV unverzüglich Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Vertrages mit der Gültigkeitsdauer 1993/95 auf, der Ende September 1992 bereits unterzeichnet werden konnte. Die GTCP war durch die X. AG von den Verhandlungen ausgeschlossen worden, und die Arbeitgeberin lehnte es in der Folge auch ab, die Rechtsnachfolgerin der GTCP, die Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI), dem neuen Kollektivarbeitsvertrag beitreten zu lassen. Zu Recht?