



Frühjahrssemester 2022: Übungen im Arbeitsrecht, Fall 5

«Voll, voller, am vollsten»

Nach rund sechsjähriger Anstellung ist Informatiker X aus den Diensten seiner Arbeitgeberin Y. AG, einer aufstrebenden Softwareentwicklungsfirma, ausgeschieden. Die Arbeitgeberin hatte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist ordentlich gekündigt. Grund für die Trennung waren unter anderem persönliche Spannungen am Arbeitsplatz. X sieht sich als Sündenbock und fühlt sich erst recht in dieser Einschätzung bestätigt, als er das Arbeitszeugnis erhält. Er moniert vor dem Arbeitsgericht folgende Passagen bzw. Mängel:

- Ihm würden lediglich „gute Arbeitsergebnisse“ bescheinigt, obschon er ein „sehr gut“ verdiene. Zum Beweis legt er die jährlichen internen Mitarbeiterbeurteilungen vor. Darin hat X nach der Beurteilung der Arbeitgeberin in einer Skala von 1–5 im Durchschnitt eine 3,25 erreicht, nach seiner eigenen aber eine 3,75 verdient.
- Überhaupt fehle eine Gesamtbeurteilung im Sinne einer Aufgabenerfüllung „zur vollen Zufriedenheit“ oder ähnlich; es genüge nicht, wenn die Arbeitgeberin nur Teilaspekte beurteile, aber eine Gesamtnote schuldig bleibe.
- Im Zeugnis müssten auch die von ihm besuchten innerbetrieblichen Weiterbildungskurse erwähnt werden. Dem widerspricht die Y. AG mit dem Hinweis, diese Schulungen seien jeweils nur von ein- bis zweitägiger Dauer



gewesen und ohnehin würden die dadurch gewonnenen Fähigkeiten im Funktionsbeschreibung des Zeugnisses zum Ausdruck kommen.

- Die Arbeitgeberin verweigere ihm zu Unrecht neben der deutschen Originalfassung die Ausstellung einer zweiten Fassung in englischer Sprache, zumal in der IT-Community Englisch die Arbeitssprache sei.
- Weil sich die Entlassung als missbräuchlich erweise („Konfliktkündigung“), sei die Schlussformulierung dahingehend anzupassen, dass er die Firma «auf eigenen Wunsch» verlassen habe und die Firma den Austritt bedaure.
- Das mangelhafte bzw. unvollständige Arbeitszeugnis sei schuld daran, dass er bei der Stellenbewerbung nur Absagen erhalten habe. Tatsächlich wurde X zu verschiedenen Bewerbungsgesprächen eingeladen, doch erhielt er letztlich immer einen Absagebrief. Dafür schulde ihm die Arbeitgeberin Schadenersatz und Genugtuung.

Frage: Wie beurteilen Sie die einzelnen Streitpunkte?

Variante 1

Z, Alleinaktionär und Patron der Arbeitgeberin Y. AG, ist derart erbost über das während der Kündigungsfrist zunehmend provokative Verhalten von X, dass er der Personalchefin verbietet, überhaupt ein Zeugnis auszustellen. X ist aber für die Stellensuche dringend auf das Zeugnis angewiesen und sucht gemeinsam mit seinem Anwalt nach Möglichkeiten, dieses Ziel möglichst rasch zu erreichen.

Variante 2

Einige Monate nach dem Ausscheiden von X will die Y. AG in den USA ein Patent anmelden. Das Patent geht auf eine Erfindung zurück, an der auch X in Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mitgewirkt hat. Für die Anmeldung verlangen die US-Behörden deshalb, dass auch X eine entsprechende Anmeldeerklärung abgibt, ansonsten die Y. AG das Patent nicht anmelden könne. X sieht darin die Möglichkeit für eine Retourkutsche und verweigert die Abgabe der Erklärung.

Frage: Kann die Y. AG X zur Abgabe der Erklärung zwingen?



Variante 3

Der Arbeitsvertrag von X enthält folgende Klausel:

«Dem Arbeitnehmer ist es während der Dauer von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersagt, die Arbeitgeberin zu konkurrenzieren. Im Falle der Widerhandlung schuldet der Arbeitnehmer eine Konventionalstrafe im Betrag von Fr. 10'000.--.»

Frage: Wie beurteilen Sie Inhalt und Gültigkeit dieser Klausel?