



- 1 Privatrecht - Vollstreckung
- 1.2 Obligationenrecht

1.2.47 Probezeit und Arbeitszeugnis

BGE 4A_432/2009 Sinn der Probezeit ist, den Parteien den Entscheid zu ermöglichen, ob sie sich langfristig binden wollen.

Die Arbeitgeberin kündigte der Arbeitnehmerin innerhalb der Probezeit mit einer Frist von 5 Tagen. Zur Begründung wurde festgehalten, dass die Arbeitnehmerin der Vorgesetzten sowohl fachliche als auch charakterliche Inkompetenz vorwarf und ihr erklärte, dass sie sich nach einer neuen Stelle umsehen werde. In der Folge klagte die Arbeitnehmerin auf Schadenersatz zufolge missbräuchlicher Kündigung. Die Klage wurde in allen Instanzen verworfen.

Die Probezeit erlaubt den Parteien abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen, und sie werden in die Lage versetzt, über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände zu urteilen. Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist ein Ausfluss der Vertragsfreiheit. Bei Abschluss des Vertrages liegt es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers, welchen von mehreren Kandidaten er einstellen will. Ebenso entscheidet der Arbeitnehmer frei, für welche Arbeitsstelle er sich bewirbt.

Die Arbeitnehmerin berief sich bezüglich ihrer Vorwürfe an die Vorgesetzte auf das Grundrecht der Meinungsäusserungsfreiheit, was aber vom Bundesgericht verworfen wurde, da dieses Grundrecht für das Funktionieren des demokratischen Entscheidungsfindungsprozesses vorgesehen ist, nicht jedoch für das Arbeitsrecht.

Gleichzeitig beantragte die Arbeitnehmerin ein Arbeitszeugnis, das die vertraglich vereinbarte Tätigkeit widerspiegelte, obwohl sie diese Tätigkeiten tatsächlich nicht ausübte. Auch diese Forderung wurde unter Hinweis der Klarheit und Wahrheit des Zeugnisses verworfen.

Fazit

Es ist verblüffend, mit welchen Forderungen unsere Gerichte konfrontiert werden. Es sollte eigentlich jedem klar sein, welchem Zweck die Probezeit dient. Entstehen während der Probezeit Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit dem übrigen Personal, hat der Arbeitgeber zweifellos die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, um einen Arbeitnehmer zu suchen, der sich besser in die bestehenden Verhältnisse einfügt. Beim Vollzeugnis hat das Bundesgericht klar entschieden, dass dieses zwar eine detaillierte Auflistung der Funktionen und Tätigkeiten enthalten muss, doch ist nicht die vertraglich vereinbarte, sondern die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit massgebend.