

Verfasst von Dr. Flora Stanischewski
Advokatin, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht

Swiss Moot Court 2026/2027 Fall

Nicolas Meyer (Geburtsdatum: 3. September 1966) war ab 1. März 1998 bei der Form Architects AG in Basel (BS) als Bauzeichner angestellt. Die Parteien hatten den schriftlichen Arbeitsvertrag vom 15. Januar 1998 geschlossen, welcher eine Kündigungsfrist von 3 Monaten, auf das Ende eines Monats, vorsah. Der Arbeitsvertrag sah auch eine Krankentaggeldversicherung anstelle der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht vor. Ausserdem waren im Arbeitsvertrag unter anderem folgende Klauseln enthalten:

«Der Arbeitnehmer kann jährlich einen Bonus von bis zu 10% seines Grundlohnes erhalten. Die Höhe und die Auszahlung des Bonus liegt im Ermessen der Arbeitgeberin. Es kann auch kein Bonus ausbezahlt werden. Falls ein Bonus ausbezahlt wird, erfolgt die Zahlung im März des darauffolgenden Jahres. Nur, wenn am Auszahlungsdatum ein ungekündetes Arbeitsverhältnis besteht, kommt eine Bonuszahlung in Betracht.»

Im Arbeitsvertrag hiess es am Schluss:

«Das Personalreglement ist integrierender Bestandteil dieses Arbeitsvertrags.»

Im Personalreglement stand unter anderem:

«Allfällige Überstunden sind mit dem Grundlohn abgegolten. Es erfolgt keine separate Auszahlung/Kompensation von Überstunden.»

Der Arbeitsvertrag ist von beiden Parteien handschriftlich unterzeichnet. Das Personalreglement ist von den Parteien nicht unterzeichnet. Das Personalreglement hatte Nicolas zusammen mit dem Arbeitsvertrag erhalten (vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags).

Am 14. Januar 2025 wurde Nicolas von der Personalabteilung der Form Architects AG zu einem Gespräch eingeladen. Anlässlich dieses Gesprächs wurde ihm von seiner Vorgesetzten Lea Muller und dem HR-Leiter Marc Martin mitgeteilt, dass die Form Architects AG das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist

ordentlich per 30. April 2025 künde. Mündlich wurde als Kündigungsgrund angegeben, dass Nicolas mit den gängigen Computerprogrammen für die Erstellung von Plänen nicht mehr zurechtkomme und nicht auf dem neusten Stand der Technik sei. Die Entwicklung hin zur Digitalisierung führe ausserdem dazu, dass es immer weniger Bauzeichner brauche. Daher sei Nicolas' Stelle eigentlich aus betrieblichen Gründen abgeschafft worden.

Lea und Marc übergaben Nicolas am Gesprächstermin auch ein schriftliches Kündigungsschreiben, welches jedoch keine schriftliche Kündigungsbegründung enthielt. Mit der Kündigung wurde Nicolas gleich per sofort von der Arbeitsleistung freigestellt. Ihm wurde Gelegenheit geboten, sich von seinen Arbeitskolleg/innen zu verabschieden und seine persönlichen Gegenstände mitzunehmen. Nicolas bestätigte schriftlich den Erhalt des Kündigungsschreibens. Er nahm die Gelegenheit wahr, sich persönlich im Team zu verabschieden.

Nicolas hatte mit der Kündigung überhaupt nicht gerechnet und war im Schock. Er konnte die ganze Nacht nicht schlafen. Am nächsten Tag (15. Januar 2025) ging er zu seinem Hausarzt und schilderte, dass er sich gar nicht gut fühle, verzweifelt sei, Schlafstörungen und grosse Existenzängste habe. Er fürchtete, in seinem Alter keine neue Stelle mehr zu finden. Der Hausarzt stellte ein ärztliches Zeugnis über eine 100% Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit für den Zeitraum vom 15.-31. Januar 2025 aus. Nicolas reichte das Arbeitsunfähigkeitszeugnis umgehend bei der Form Architects AG ein.

Nicolas störte sich besonders daran, dass die Form Architects AG ihm vor der Kündigung nach einer so langen Anstellungszeit keine Chance zur Verbesserung gegeben und nie darauf hingewiesen hatte, dass sie offenbar der Ansicht war, seine technischen Kenntnisse seien nicht ausreichend. Nicolas war der Meinung, dass die Form Architects AG eigentlich einfach lieber eine jüngere Person an seiner Stelle anstellen wollte und keine betrieblichen Gründe für die Kündigung vorliegen würden. Er ging davon aus, dass seine jüngere Vorgesetzte Lea ein Problem mit ihm hatte, weil Nicolas mit seiner Erfahrung nicht mehr jede Anweisung einfach blind umsetzte. Ausserdem störte es ihn, dass er gleich mit der Kündigung von der Arbeitsleistung freigestellt worden war, als hätte er sich etwas zu Schulden kommen lassen.

Die Form Architects AG stellte in den Monaten nach der Kündigung keine/n Nachfolger/in für Nicolas' Stelle an und schrieb die Stelle auch nicht aus. Die Form Architects AG war der Auffassung, dass die Kündigung primär aus betrieblichen Gründen erfolgt sei, aufgrund der Digitalisierung und damit einhergehend geringerem Bedarf an Bauchzeichnern. Dass Nicolas die technischen Anforderungen an die Stelle auch nicht mehr erfüllt habe, sei insofern nicht der eigentliche Kündigungsgrund. Nicolas habe im Übrigen die Weisungen seiner altersmässig jüngeren Vorgesetzten Lea mehrfach zu Unrecht nicht umgesetzt. Er habe Mühe gehabt, sie als Vorgesetzte zu akzeptieren.

Nicolas erhielt zuletzt einen Monatslohn von CHF 8'000.- brutto (in 12 Auszahlungen jährlich; d.h. CHF 96'000.- brutto Jahreslohn). Für die Jahre 2008-2013 hatte er jedes Jahr einen Bonus von 10% seines jeweiligen Grundlohnes erhalten. In den Jahren 2014 und 2015 hatte er keinen Bonus erhalten. Die Geschäftsjahre 2014 und 2015 waren ausserordentlich schlecht gewesen, da in diesen Jahren zahlreiche Projekte der Form Architects AG aufgrund von Einsprachen und weiteren Baustopps stillstanden. Für die Jahre 2016-2022 hatte Nicolas wiederum einen Bonus in Höhe von 10% seines Jahreslohns erhalten, da sich der Geschäftsgang erholt hatte. Das Geschäft der Form Architects AG lief ab 2016 durchgehend bis ins Jahr 2025 wieder sehr erfolgreich. Der Bonus war immer im März des Folgejahres ausbezahlt worden. Zuletzt hatte Nicolas im März 2024 für das Jahr 2023 einen Bonus von CHF 9'600.- erhalten. Die bonusberechtigten Mitarbeitenden hatten jedes Jahr einen Bonusbrief der Form Architects AG erhalten, in dem diese darauf hinwies, dass der Bonus eine freiwillige Gratifikation im Ermessen der Arbeitgeberin sei und kein Anspruch auf den Bonus bestehe. Gemäss dem letzten Zeiterfassungsauszug vom April 2025 hatte Nicolas noch 162 Überstunden. Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit war für das 100%-Pensum 40 Stunden/Woche. Es bestand kein Überzeitguthaben.

Nach der Kündigung liess Nicolas sich rechtlich beraten und schickte der Form Architects AG den handschriftlich unterzeichneten Brief vom 17. März 2025 (per Einschreiben), in dem er Einsprache wegen Missbräuchlichkeit gegen die Kündigung erhob (Zugang des Schreibens bei der Form Architects AG am 18. März 2025). Er behielt sich explizit vor, eine Entschädigung zu verlangen. Ausserdem wies er darauf hin, dass er noch 162 Überstunden habe, welche per Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden müssten.

Da Nicolas sich weiterhin sehr niedergeschlagen und antriebslos fühlte und unter massiven Schlafstörungen litt, stellte sein Hausarzt ihm auch ab dem 1. Februar 2025 weitere ärztliche Zeugnisse für eine 100% Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit aus. Insgesamt war Nicolas im Zeitraum von 15. Januar – 31. Juli 2025 durchgehend krankheitshalber voll arbeitsunfähig geschrieben.

Die Krankentaggeldversicherung ordnete für den 8. April 2025 eine vertrauensärztliche Untersuchung an. Die Untersuchung ergab, dass Nicolas ab 8. April 2025 rein arbeitsplatzbezogen und nicht generell arbeitsunfähig sei. Die Krankentaggeldversicherung stellte daher ihre Leistungen per 30. April 2025 ein. Damit war Nicolas nicht einverstanden. Nicolas' Hausarzt hielt an seiner Einschätzung einer generellen und weiterbestehenden Arbeitsunfähigkeit fest.

Am 2. Mai 2025 erhielt Nicolas von der Form Architects AG ein Schreiben mit folgendem Inhalt:

- Das Arbeitsverhältnis habe per 30. April 2025 geendet. Nach Ansicht der Arbeitgeberin sei die Arbeitsunfähigkeit von Anfang an rein arbeitsplatzbezogen

gewesen. Daher habe keine Sperrfrist gegolten. Der Lohn wurde bis 30. April 2025 bezahlt.

- Nicolas werde für die Jahre 2024 und 2025 keinen Bonus erhalten. Da er im März 2025 bei Bonus-Auszahlung schon in einem gekündeten Arbeitsverhältnis gewesen sei, sei kein Bonus für 2024 geschuldet. Für 2025 sei sowieso kein Bonus mehr geschuldet, da ja Anfang Jahr schon die Kündigung erfolgt sei.
- Der Ausschluss der Auszahlung/Kompensation von Überstunden gemäss Personalreglement sei gültig vereinbart. Im Übrigen seien die Überstunden auch schon verjährt. Die Form Architects AG werde daher keine Überstunden auszahlen.
- Die Kündigung sei betrieblich begründet gewesen, da Zeichner-Aufgaben immer mehr digitalisiert würden und daher keine Angestellten mehr dafür benötigt würden. Daher sei die Kündigung aus sachlichen Gründen erfolgt und mitnichten missbräuchlich. Es sei keine Entschädigung geschuldet.

Nicolas sah das komplett anders. Er ist namentlich der Meinung, die Arbeitsunfähigkeit habe eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zur Folge gehabt und das Arbeitsverhältnis habe erst am 31. Oktober 2025 geendet. Der Bonus für 2024 und 2025 pro rata bis 31. Oktober 2025 sei als Lohnbestandteil geschuldet. Die Auszahlung der Überstundenentschädigung sei nicht gültig wegbedungen worden und sowieso sei mit einer so hohen Anzahl Überstunden nicht zu rechnen gewesen. Die Kündigung sei zudem eine missbräuchliche Alterskündigung, weil die Arbeitgeberin vor der Kündigung keine mildernden Massnahmen geprüft habe und ihn einfach freigestellt habe.

Nicolas stellte am 12. August 2025 form- und fristgerecht ein Schlichtungsgesuch, insbesondere mit den folgenden Begehren:

- Entschädigung von 4 Monatslöhnen wegen missbräuchlicher Kündigung (Alterskündigung), d.h. CHF 32'000.-;
- Lohn während des aufgrund der Arbeitsunfähigkeit verlängerten Arbeitsverhältnisses für die Monate Mai-Oktober 2025 (6 Monate), d.h. CHF 48'000.- brutto;
- Bonus in Höhe von CHF 9'600.- brutto für 2024 und CHF 8'000.- brutto für 2025 (pro rata für 10 Monate bis Austritt am 31. Oktober 2025);
- Auszahlung der 162 Überstunden, zu einem Stundenlohn von CHF 46.50 brutto + 25%, d.h. total CHF 9'416.25 brutto ($\text{CHF } 46.50 \times 162 = \text{CHF } 7'533.-$; zuzüglich 25% = total CHF 9'416.25). Den Stundenlohn hatte er wie folgt berechnet: $\text{CHF } 8'000 \text{ Monatslohn} / 21.5 / 8\text{h} = \text{CHF } 46.50$.

An der Schlichtungsverhandlung Anfang Oktober 2025 konnte keine Einigung zwischen den Parteien gefunden werden. Nicolas gelangte mit denselben Begehren form- und fristgerecht an das Zivilgericht Basel-Stadt (erstinstanzliches Gericht). Das Zivilgericht BS entschied am 29. April 2026 wie folgt (Auszug, vereinfacht dargestellt):

1. Die Beklagte (Form Architects AG) wird verpflichtet, dem Kläger (Nicolas Meyer) eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336 ff. OR) von CHF 32'000.- zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger CHF 24'000.- brutto zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger CHF 9'600.- brutto und CHF 5'600.- brutto zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verpflichtet, CHF 9'416.25 brutto an den Kläger zu bezahlen.

In seiner Begründung führte das Zivilgericht unter anderem aus, dass es sich aufgrund des Alters und Dienstalters von Nicolas um eine missbräuchliche Alterskündigung handle. Die Form Architects AG hätte vor der Kündigung mildere Massnahmen prüfen müssen und Nicolas Gelegenheit zur Verbesserung seiner technischen Kenntnisse geben müssen. Es hätten mindestens Gespräche mit Nicolas geführt und konkret auf Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten hingewiesen werden müssen. Die von der Form Architects AG behaupteten betrieblichen Kündigungsgründe seien nicht belegt. Daher sei eine Entschädigung von 4 Monatslöhnen (CHF 32'000.-) geschuldet. Das Zivilgericht beurteilte die Arbeitsunfähigkeit weiter ab dem Datum der vertrauensärztlichen Untersuchung (8. April 2025) als rein arbeitsplatzbezogen. Daher laufe ab 8. April 2025 keine Sperrfrist mehr. Das Arbeitsverhältnis habe am 31. Juli 2025 geendet und bis zu diesem Datum sei noch Lohn zu bezahlen (d.h. ausstehender Lohn für Mai-Juli 2025 in Höhe von CHF 24'000.- brutto). Den Bonus beurteilte das Zivilgericht als Lohnbestandteil. Die Beklagte habe dem Kläger daher CHF 9'600.- brutto Bonus für das Jahr 2024 und CHF 5'600.- brutto für das Jahr 2025 (pro rata für 7 Monate bis zum Austrittsdatum am 31. Juli 2025) zu bezahlen. Die Bezahlung der 162 Überstunden (zuzüglich 25%-Zuschlag) in Höhe von total CHF 9'416.25 sei geschuldet, da der Ausschluss der Bezahlung/Kompensation von Überstunden schriftlich erfolgen müsse und daher nicht gültig im Personalreglement geregelt werden könne. Im Übrigen sei mit einer so hohen Anzahl Überstunden für den Arbeitnehmer nicht zu rechnen gewesen. Die Verjährung der Überstunden sei von der Form Architects AG nicht belegt worden.

Die Form Architects AG focht diesen Entscheid form- und fristgerecht beim Appellationsgericht BS (zweite Instanz) mit Berufung an. Die Form Architects AG hielt an ihrer Argumentation fest und machte geltend, es sei keine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung, keine Lohnzahlung, keine Bonuszahlung und auch keine Überstundenentschädigung geschuldet.

Das Appellationsgericht BS schützte den Entscheid des Zivilgerichts BS vollumfänglich in seinem Entscheid vom 1. Oktober 2026. Es wies die Berufung der Form Architects AG vollumfänglich ab.

Die Form Architects AG legt gegen den Entscheid des Appellationsgerichts vom 1. Oktober 2026 Beschwerde beim Bundesgericht ein. Nicolas akzeptiert den Entscheid des Appellationsgerichts BS.

Formulieren Sie die entsprechende Beschwerde der Form Architects AG ans Bundesgericht sowie die Beschwerdeantwort von Nicolas.

Hinweis: *Im Entscheid des Zivilgerichts würden auch weitere Punkte geregelt, wie der geschuldete Zins und die Partei- und Gerichtskosten. Diese Punkte dürfen vorliegend ausser Acht gelassen werden. Auch allfällige Ansprüche von Nicolas und/oder der Form Architects AG gegenüber der Krankentaggeldversicherung sind nicht zu beachten. Sie dürfen davon ausgehen, dass betreffend Krankentaggeldleistungen alles korrekt abgerechnet worden ist.*