

## 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, 4. April 2022 (Poststempel)  
per Post (Adresse siehe Merkblatt)

### **Besprechung des Falls und Rückgabe der korrigierten Fallbearbeitungen:**

Freitag, 3. Juni 2022, 12.15–13.45 Uhr  
(Informationen hierzu werden rechtzeitig publiziert auf  
<https://www.ius.uzh.ch/de/staff/professorships/alphabetic/rudolph/courses/FS-2022/Fallbearbeitung-im-Arbeitsrecht.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/alphabetic/rudolph/courses/FS-2022/Fallbearbeitung-im-Arbeitsrecht.html>).

## Sachverhalt

A. führte seit 1969 eine Automobilgarage. Mit Vertrag vom 29. Dezember 2011 veräusserte der mittlerweile 72-jährige A. seinen Betrieb an die B. AG. Da A. weiterhin für die Garage tätig sein wollte, wurde im Laufe der Vertragsverhandlungen zwischen den Parteien ein auf acht Jahre befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, welcher ebenfalls von beiden Parteien am 29. Dezember 2011 unterzeichnet wurde. Im Arbeitsvertrag hielten die Parteien namentlich Folgendes fest:

*«10. Das Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich für die Dauer von acht Jahren abgeschlossen. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis nur ordentlich gekündigt werden, wenn eine Partei begründeten Anlass dazu gibt (d.h. wesentliche Störung der gegenseitigen Verpflichtungen).*

*11. Die Vorschriften über die fristlose Kündigung nach Art. 337 ff. OR bleiben vorbehalten.»*

Als sich die Leistungsfähigkeit des A. aus gesundheitlichen Gründen spürbar reduzierte, kündigte die B. AG mit Schreiben vom 30. Oktober 2012 den Arbeitsvertrag per 30. November 2012. A. erhob frist- und formgerecht Einsprache gegen die Kündigung. Mit Schlichtungsbegehren vom 5. Januar 2013 stellte A. ein Rechtsbegehren, wonach die B. AG zu verpflichten sei, dem A. CHF 30'000.– zu bezahlen. Im Schlichtungsbegehren führte er zudem aus, diese Forderung würde eine Teilklage der Gesamtforderung im Umfang von CHF 510'000.– darstellen, die dem bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags errechneten Verdienstausfalls entspräche. Er behielt sich vor, den Restbetrag im Rahmen einer Nachklage geltend zu machen.

1. Auf welche Rechtsgrundlage will A. seinen Anspruch wohl abstützen?
2. Wie beurteilen Sie die Rechtslage in materieller Hinsicht?
3. Was verspricht sich A. davon, wenn er nur einen Teil der von ihm behaupteten Gesamtforderung geltend macht, und wähnt er sich mit seinen Erwartungen in Sicherheit?