

Fall zur schriftlichen Bearbeitung

Der vorliegende Sachverhalt kann schriftlich bearbeitet und zur Korrektur eingereicht werden. Die eingereichten Fallbearbeitungen werden mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ bewertet. Bestandene Arbeiten dienen im Rahmen des Bachelor-Studiengangs in der Aufbaustufe als Leistungsnachweis im Umfang von drei ECTS (schriftliche Fallbearbeitung i.S.v. Ziff. 2.2 der Studienordnung Bachelor of Law). Die Teilnehmerzahl ist auf **max. 40 Personen** beschränkt. Übersteigt die Anzahl der Anmeldungen die maximale Teilnehmerzahl, wird die Zuteilung durch Los vorgenommen. Die Information über die definitive Zuteilung erfolgt umgehend nach Anmeldeschluss.

Anmeldeschluss:

Freitag, 26. Februar 2021, 23.59 Uhr (Eingang E-Mail)
per E-Mail an: grebski@streiffvonkaenel.ch

Abgabetermin:

Montag, 5. April 2021 (Poststempel)
per Post (Adresse siehe Merkblatt)

Besprechung des Falls und Rückgabe der korrigierten Fallbearbeitungen:

Freitag, 28. Mai 2021, 12.15–13.45 Uhr
(Informationen hierzu werden rechtzeitig publiziert auf
<https://www.ius.uzh.ch/de/staff/professorships/alphabetical/rudolph/courses.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/alphabetical/rudolph/courses.html>).

Sachverhalt

Gestützt auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag trat A. per 1. November 2009 in den Dienst der X. AG, wo er zunächst als angestellter Handwerker tätig war. Gemäss dem schriftlichen Arbeitsvertrag war A. zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden verpflichtet. Hierfür bezahlte ihm die X. AG monatlich brutto CHF 5'500.–. Im September 2016 wurde der Handwerker zum Werkstattdirektor befördert und damit zum Mitglied des mittleren Kaderns erhoben. Die Beförderung erfolgte, ohne dass dies schriftlich festgehalten oder der schriftliche Arbeitsvertrag angepasst wurde. Als Werkstattdirektor verantwortete A. die Planung, Steuerung und Überwachung der Arbeitsprozesse und Fertigungsabläufe in der Werkstatt der X. AG und nahm dabei die personelle, technische und wirtschaftliche Leitung wahr. Er trug die Verantwortung für die Einhaltung der Produktionstermine und der Qualitätsstandards und rapportierte dabei an den zuständigen Abteilungsleiter, der wiederum direkt an die Geschäftsleitung rapportierte. Entsprechend seiner neuen Verantwortung war mit der Beförderung auch eine Lohnerhöhung auf monatlich brutto CHF 6'700.– verbunden.

Von September 2016 bis Ende Dezember 2020 arbeitete A. mit Wissen der X. AG insgesamt 1'000 Stunden über die gemäss Arbeitsvertrag wöchentlich zu leistenden 40 Stunden hinaus (2016: 55 Stunden; 2017: 20 Stunden; 2018: 355 Stunden; 2019: 110 Stunden; 2020: 280 Stunden), davon 90 Stunden, die er über die massgebliche wöchentliche Höchstleistungszeit von 50 Stunden hinaus erbrachte (70 Stunden im Jahr 2018 und 20 Stunden im Jahr 2020). Während die X. AG nach der Beförderung des A. diesem noch während vier Monate die Überstunden durch Lohn mit einem Zuschlag von 25 % entschädigte, wurde A. ab Januar 2017 für die Leistung von Mehrarbeit nicht entschädigt, nachdem die X. AG alle Werkstattdirektoren im Betrieb darüber informierte, dass sie aufgrund ihrer Führungsposition in Zukunft keinen Anspruch auf Abgeltung von Mehrarbeit hätten. A. kündigte per Ende 2020 den Arbeitsvertrag und verlangte unter anderem eine Entschädigung für geleistete Überstunden und Überzeitleistungen.

Wie beurteilen Sie die Rechtslage?

Variante 1: Würde sich an Ihrer Beurteilung etwas ändern und gegebenenfalls was, wenn A. in einer Bank gearbeitet hätte und zum Filialleiter befördert worden wäre?

Variante 2: Würde sich an Ihrer Beurteilung etwas ändern und gegebenenfalls was, wenn A. für die X. AG zwar nicht mehr als die vereinbarten 40 Stunden pro Woche gearbeitet hätte, die angeführte Anzahl der Mehrarbeitsstunden sich aber dann ergäbe, wenn man auch jene Arbeitsstunden dazuzählte, die er für die Gärtnerei Y. AG zusätzlich geleistet hätte?

Variante 3: Im Prozess reicht A. durch ihn laufend erstellte handschriftliche Notizen über die für die X. AG geleisteten Arbeitsstunden ein, um den Umfang der geleisteten Mehrarbeit zu beweisen. Zudem offeriert er die Edition der Arbeitszeitaufzeichnungen der entsprechenden Jahre durch die X. AG. Diese macht im Laufe des Verfahrens aber geltend, dass sie die Arbeitszeiten von Mitarbeitern ab dem mittleren Kader erst gar nicht erfasse, weshalb es nichts gibt, was sie edieren könne. Wie ist dieser Umstand rechtlich zu beurteilen und wie wirkt er sich auf das Verfahren aus?