

## 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:***

Dienstag, 2. April 2024 (Poststempel)  
per Post (Adresse siehe Merkblatt)

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

Freitag, 31. Mai 2024, 12.15–13.45 Uhr  
(weitere 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 und Fragestellung

A. arbeitet seit 1. Oktober 2022 bei der X. AG, die diverse Bodenabfertigungsarbeiten am Flughafen Y. erbringt. In seiner im schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbarten Funktion als sog. Ramp-Agent hat er insbesondere für eine fachgerechte Verstauung von Gepäck und Fracht im Flugzeug, das Betanken des Flugzeugs und das Be- und Entladen von Passagieren zu sorgen. Zu seinen Aufgaben zählen zudem Wartungs- und Reinigungsarbeiten am und im Flugzeug, das Betanken der Maschine mit Treibstoff und Frischwasser und die Belieferung mit Bordverpflegung.

Um seinen Arbeitsort im nicht-öffentlichen Flughafenbereich betreten zu können, benötigt A. – wie auch alle anderen Mitarbeitenden der X. AG – aufgrund zwingender öffentlich-rechtlicher Vorgaben einen sog. Flughafenausweis. Diese Flughafenausweise muss die X. AG für ihre Mitarbeitenden bei der Betreiberin des Flughafens Y. beantragen, die von dieser jeweils für eine befristete Dauer erteilt werden. Nebst bestimmten Voraussetzungen, die die X. AG als Antragstellerin selbst erfüllen muss, gelten auch bestimmte zwingende Voraussetzungen, die durch die Mitarbeitenden zu erfüllen sind, für die der Flughafenausweis beantragt wird. Es dürfen in Bezug auf diese Mitarbeitenden insbesondere keine Sicherheitsbedenken bestehen, die einer Tätigkeit im nicht-öffentlichen Flughafengebiet entgegenstehen, was durch die Einholung von Strafregisterauszügen sowie durch weitergehende Überprüfungen für Tätigkeiten im Sicherheitsbereich kontrolliert wird. Bei festgestellten Sicherheitsbedenken ist der Flughafenausweis zu verweigern bzw. umgehend zu entziehen.

Mit Schreiben vom 7. Juli 2023, das bei der X. AG am 10. Juli 2023 eintrifft, wird diese von der Betreiberin des Flughafens Y. darüber informiert, dass dem A. mit Verfügung vom 7. Juli 2023 mit sofortiger Wirkung und ohne zeitliche Einschränkung die Flughafenbewilligung entzogen worden sei, und dazu aufgefordert, A.'s Ausweis umgehend einzuziehen. Als Grund für den Ausweisentzug gibt die Flughafenbetreiberin an, im Rahmen einer Sicherheitsüberprüfung des A. habe sich ergeben, dass gegen diesen zwei strafrechtliche, unterdessen rechtskräftige Verurteilungen in Zusammenhang mit Gewaltdelikten inner- und ausserhalb des familiären Bereichs vorliegen.

Am 12. Juli 2023 kündigt die X. AG den Arbeitsvertrag von A. fristlos. Zur Begründung führt sie an, dass A. seine Arbeitsleistung infolge Entzugs des Flughafenausweises nicht mehr erbringen könne und er somit im Betrieb auf nicht absehbare Zeit nicht einsetzbar sei.

Mit Schreiben vom 5. August 2023 informiert A. die X. AG über eine voraussichtlich mehrmonatige Erkrankung unter Beilage eines Arzteugnisses des Psychiaters Dr. med. B., in dem dieser A. eine vollumfängliche Arbeitsunfähigkeit vom 5. August 2023 bis vorerst 31. August 2023 attestiert. In der Folge reicht A. bei der HR-Abteilung der X. AG jeden Monat weitere Arzteugnisse ein, in welchen Dr. med. B. die Fortsetzung der Arbeitsunfähigkeit für jeweils einen weiteren Monat bestätigt.

## **Fallbearbeitung im Arbeitsrecht (FS 2024)**

RA Dr. iur. Lukasz Grebski

1. A. möchte prüfen, ob er gegen die X. AG rechtlich vorgehen soll. Welche rechtlichen Ansprüche sind zu prüfen? Inwiefern könnte sich die Arbeitsunfähigkeit des A. auf diese Ansprüche auswirken? Wie beurteilen Sie die Erfolgchancen des A., mit diesen Ansprüchen vor Gericht durchzudringen?
2. Die X. AG stellt die Arbeitsunfähigkeit des X. in Frage. Was kann sie vorkehren, um diesem Umstand Rechnung zu tragen? Welche Auswirkungen hätte dieses Vorgehen in einem Zivilprozess?