

HeidelPräp! Klausurenkurs I

HK 629

vom 29.04.2023 bei Prof. Dr. Piekenbrock

Name: Maria Walch

Vorbemerkungen:

Die vorliegende Klausur verlangt umfassende Kenntnisse des Arbeitsrechts. In Aufgabe 1 ist die strukturierte Prüfungsweise von besonderer Wichtigkeit, andernfalls geraten Befristung, KSchG und Anfechtung schnell durcheinander. Dabei waren Schwerpunkte im Anfechtungsgrund, bei der Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung und der sozialen Rechtfertigung der Kündigung nach dem KSchG zu setzen. Zudem sollte die Ausschlussfrist der außerordentlichen Kündigung nach § 626 II BGB gesehen werden. Ein großer Schwierigkeitsgrad lag ferner bei der strukturierten Prüfung der Wirksamkeit der Befristung (unter Beachtung des TzBfG). Dabei konnte nicht gefordert werden, dass die Bearbeiter*innen die Rechtsprechung des BAG zu § 14 II 2 TzBfG kennen. Ausreichend war insoweit, dass sich die Bearbeiter*innen mit der Verlängerung des Arbeitsvertrages auseinandergesetzt und die Gehaltserhöhung erkannt haben. Besonders honoriert wurde die eingehende Erörterung der Frage, ob eine Verlängerung oder ein neuer Arbeitsvertrag vorliegt. Aufgabe 2 ist aufgrund der neuen Gesetzeslage ohne größere Problempunkte zu lösen und würde in dieser Weise vermutlich im Examen nicht mehr gestellt werden. Die Bearbeitung der Aufgabe 3 setzte das Erkennen und Anwenden einiger Normen des MiLoG voraus.

Allgemeines:

Den Gutachtenstil halten Sie überwiegend ein. Achten Sie jedoch verstärkt darauf, den Ergebnisstil nur an den wirklich unproblematischen Stellen in Ihrem Gutachten zu verwenden. Teilweise eignet sich auch ein verkürzter Gutachtenstil, indem Sie durch geschickte Nebensatzkonstruktionen abstrakte Voraussetzungen und Subsumtion miteinander verbinden.

Aufgabe 1:

Die Bearbeitung der ersten Aufgabe erfolgt im Wesentlichen. Sie sprechen insbesondere die wichtigen Problempunkte wie Befristung, außerordentliche Kündigung, ordentliche Kündigung und KSchG an. Beim Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrages nennen Sie „vgl. § 2 NachwG“. Grundsätzlich sehr gut, allerdings begründet dieses nur eine schadensersatzbegründende Pflicht des Arbeitgebers, setzt aber nicht zwingend einen schriftlichen Arbeitsvertrag voraus. Zu Beginn Ihres Gutachtens prüfen Sie die Wirksamkeit beider Befristungen. Die erste Befristung ist wg. §§ 17 TzBfG, 7 KSchG nicht mehr erheblich, fällt jedoch nicht negativ ins Gewicht. Sie können sich jedoch merken, dass Sie in der Regel bei Kettenbefristungen nur die letzte tatsächlich zu prüfen haben. Auch sollten Sie die Prüfung von der Rechtsfolge her einleiten und demgemäß Ihre Prüfung aufbauen. Positiv fällt auf, dass Sie die Problematik, ob eine Verlängerung i. S. d. Norm vorliegt, zumindest in Kürze ansprechen und aufgrund der Lohnerhöhung zugunsten des Arbeitnehmers eine bloße Verlängerung annehmen. Die Feststellung, dass eine sachgrundlose Befristung möglich ist, könnten Sie m.E. noch aufnehmen.

Die Anfechtung prüfen Sie gut nachvollziehbar, erkennen insbesondere auch die bloße ex-nunc Nichtigkeit (wobei optional hier auch noch der Grund in Kürze genannt werden könnte). Beachten Sie die grundsätzliche Anwendbarkeit der §§ 119 ff. BGB im Arbeitsrecht. Die Unzulässigkeit der Frage im Vorstellungsgespräch können Sie i. R. d. Widerrechtlichkeit der arglistigen Täuschung prüfen. Gut ist, dass Sie auf die Privatsphäre des A abstellen und diese verfassungsrechtlich herleiten. Denken Sie auch an die Interessensposition des Arbeitgebers und eine Auswertung der Hinweise im Sachverhalt (keine Sportzeitschrift etc.).

Die Prüfung der außerordentlichen Kündigung überzeugt, hierbei nehmen Sie richtigerweise § 7 KSchG an. Auch setzen Sie sich mit dem Zuspätkommen und der Lüge hierüber in ausreichendem Umfang auseinander. Die ordentliche Kündigung müssten Sie -wegen der Annahme einer Befristung- im Hilfsgutachten prüfen. Wie Sie selbst eingangs feststellen, unterliegt ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht der ordentlichen Kündigung, soweit nicht einzelvertraglich geregelt, § 15 IV TzBfG. Die Erwägungen zur Anwendbarkeit des KSchG sowie zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung sind grds. gut.

Aufgabe 2:

Sie erkennen die beschränkte Geschäftsfähigkeit der J und das Zustimmungs-/Einwilligungserfordernis der Eltern. Beachten Sie, dass § 113 III BGB keine Anwendung findet („Vormund“; keine entsprechende Anwendung ggü. Eltern vgl. BeckOGK/Ahrens/Heicke BGB § 113 Rn. 104). Grds. gut gefallen Ihre Ausführungen zur schwebenden Unwirksamkeit des Vertrages.

Aufgabe 3:

Sie nehmen eine Unterschreitung der gesetzlichen Grenze des MiLoG an, ohne zu prüfen, ob das MiLoG auf vorliegenden Sachverhalt (17-Jährige) überhaupt Anwendung findet. Kommentieren Sie sich ggf. an § 1 MiLoG die Vorschrift des § 22 II MiLoG. Gut gefällt Ihre Auseinandersetzung mit der Frage, was Rechtsfolge einer unzulässigen Lohnabrede ist. Ihre Begründung ist im Ergebnis gut vertretbar, allerdings bleiben Ihre Argumentationspunkte weitgehend oberflächlich. Auch hier können Sie einen Blick ins MiLoG werfen und § 3 MiLoG zu Ihrer Argumentation heranziehen. Grundsätzlich gut gefällt, dass Sie die juristischen Auslegungsmethoden anwenden.

Votum:

Im Ergebnis eine Leistung, die in jeder Hinsicht durchschnittlichen Anforderungen entspricht.

7 Punkte

Viel Erfolg im Examen!

A. Bruckert

Heidelberg, 19.05.23