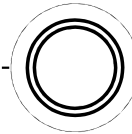


Prof. Dr. Andreas Piekenbrock
Ruprecht-Karls-Universität
Heidelberg



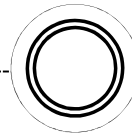
Institut für Bürgerliches Recht,
Arbeitsrecht und Insolvenzrecht



HEIDELPRÄP! KLAUSURENKURS I

SOMMERSEMESTER 2023

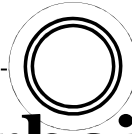
BESPRECHUNG VON HK 629 AM 12.5.2023



Lösung Aufgabe 1

A. Begründung eines Arbeitsverhältnisses (§ 611a BGB)

- Anstellung zum 1.12.2021 bis 30.11.2022.
- Rechtsfähigkeit der X-GmbH (§ 13 Abs. 1 GmbHG).
- Vertretung durch Geschäftsführer G (§ 35 GmbHG).
- Verlängerung durch Vertragsänderung am 28.11.2022.
- Wirksamkeit der Befristung für Wirksamkeit des Vertrags unerheblich (§ 16 TzBfG).

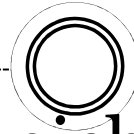


B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Anfechtung

- Arbeitsverträge sind als Rechtsgeschäft anfechtbar (kein faktischer Vertrag).
- Bei in Vollzug gesetzten Arbeitsverhältnissen wirkt die Anfechtung entgegen § 142 Abs. 1 BGB nur ex nunc und damit wie eine außerordentliche Kündigung.

I. Anfechtungserklärung (§ 143 BGB)

- Der terminus technicus ist nicht erforderlich.

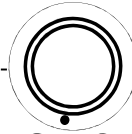


- Die Aussage „null und nichtig“ genügt.
- G als Vertreter der X (§ 35 GmbHG).

II. Anfechtungsgrund

1. Arglistige Täuschung (§ 123 Abs. 1 Alt. 1 BGB)

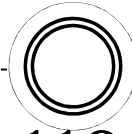
- Die Frage nach Mitgliedschaft beim FC Bayern München wurde von A vorsätzlich (= arglistig) wahrheitswidrig verneint (Fortwirkung für Vertragsverlängerung).
- Erforderlich ist aber auch die Widerrechtlichkeit der Täuschung, die bei einer Lüge auf eine unzulässige Frage fehlt.



- Die Berechtigung setzt ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers voraus.
- A priori unzulässig ist die Frage nach Merkmalen i.S.v. § 1 AGG.
- Die Begeisterung für einen Fußballverein ist keine Weltanschauung.
- Legitim ist die Frage nach arbeitsplatzbezogenen Kompetenzen, was hier aber nicht der Fall ist.
- Die Frage betrifft die persönlichen Lebensverhältnisse, nach denen nur aus besonderen Gründen gefragt werden darf.



- Beim „Regensburg-Info-Blatt“ fehlt aber jeglicher Fußballbezug (kein Tendenzbetrieb).
- Daher betrifft die Frage rein die Privatsphäre von A und ist somit unzulässig und die wahrheitswidrige Beantwortung stellt keine widerrechtliche Täuschung dar.
- Die Lüge hinsichtlich des Zuspätkommens erfolgte erst nach Anstellung und auch nach der Vertragsverlängerung und ist hierfür nicht kausal.

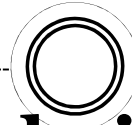


2. Eigenschaftsirrtum (§ 119 Abs. 2 BGB)

- Die Mitgliedschaft beim FC Bayern München ist mangels Bezugs zur Tätigkeit keine verkehrswesentliche Eigenschaft.
- Die Lüge auf eine unzulässige Frage beseitigt auch nicht die Vertrauenswürdigkeit von A.

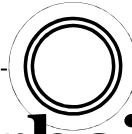
III. Ergebnis

- Mangels Anfechtungsgrundes ist das Arbeitsverhältnis durch Anfechtung nicht beendet worden.



C. Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Kündigung

- Kündigungserklärung am 26.4.2023.
- Die Schriftform ist gewahrt (§ 623 BGB).
- Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist (§ 626 Abs. 2 BGB)?
- Maßgeblich ist die Kenntnis des Geschäftsführers G (§ 626 Abs. 2 Satz 2 BGB).
- Die außerordentliche Kündigung acht Wochen nach der Kenntniserlangung ist verfristet.



D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung

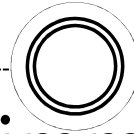
- Die hilfsweise ordentliche Kündigung ist anerkannt, da die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung eine bloße Rechtsbedingung ist.
- Die Schriftform (§ 623 BGB) ist eingehalten.

I. Kündbarkeit

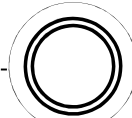
- Befristete Arbeitsverhältnisse können nach nur ordentlich gekündigt werden, wenn dies vereinbart wurde (§ 15 Abs. 4 TzBfG).



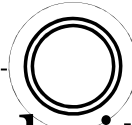
- Der Arbeitsvertrag enthält aber keine Kündigungsregelungen.
- § 15 Abs. 4 TzBfG setzt allerdings eine wirksame Befristung voraus.
- Fraglich ist daher, ob die am 28.11.2022 vereinbarte Befristung wirksam ist.
- Die Wirksamkeit der Erstbefristung ist irrelevant, weil der neue Vertrag nach dem Parteiwille die allein maßgebliche Grundlage bilden soll, zumal ohnehin die Klagefrist abgelaufen wäre (§ 17 TzBfG).



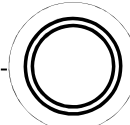
- Bei Kettenbefristung immer nur die letzte Befristung zu prüfen.
- Die Befristung bis zum 31.8.2023 begründet einen kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag (§ 3 Abs. 1 S. 2 Alt. 1 TzBfG) → TzBfG anwendbar.
- Die Befristung wurde schriftlich vereinbart (§ 14 Abs. 4 TzBfG)
- 1. Bestehen eines Befristungsgrundes (§ 14 Abs. 1 TzBfG)
 - In Betracht kommt eine Erprobungsbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG.



- § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG lässt entgegen dem zu weit gefassten Wortlaut nicht jegliche Befristung genügen, die subjektiv zur Erprobung erfolgt.
- Ansonsten könnte das Sachgrunderfordernis unterlaufen werden.
- In Anlehnung an § 1 Abs. 1 KSchG und § 622 Abs. 3 BGB wird für eine sechs Monate übersteigende Probezeit eine besondere Rechtfertigung verlangt.
- Dagegen spricht bereits, dass G mit den Leistungen von A grundsätzlich zufrieden ist.

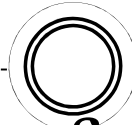


- Außerdem ist das Tätigkeitsfeld eines Hausmeisters zwar vielfältig, aber zeitlich doch recht punktuell.
- Es sind keine langfristigen Projekte ersichtlich, die einer vorherigen Gesamtevaluation entgegenstehen würden.
- Unter Berücksichtigung der Erstbefristung ist die Gesamtbefristung mit 21 Monaten zudem besonders lang, wofür keine Rechtfertigung ersichtlich ist.
- Da sonstige (auch ungeschriebene) Befristungsgründe nicht in Betracht kommen, besteht kein Befristungsgrund.

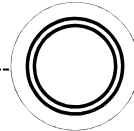


2. Sachgrundlose Befristung

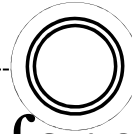
- Unter bestimmten Voraussetzungen ist auch eine sachgrundlose Befristung wirksam.
- Dem steht nicht entgegen, dass G die Befristung auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG stützen wollte, da hiermit kein Verzicht auf anderweitige, objektiv bestehende Befristungsgründe verbunden ist.
- Für § 14 Abs. 3 TzBfG gibt der Sachverhalt nichts her und § 14 Abs. 2a TzBfG scheidet aus, da X bereits 2005 gegründet wurde.



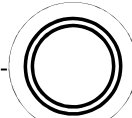
- In Betracht kommt aber § 14 Abs. 2 Satz 1 Hs. 1 TzBfG, wonach die kalendermäßige Befristung von Arbeitsverträgen auch ohne sachlichen Grund bis zur Höchstdauer von zwei Jahren zulässig ist.
- Im Rahmen der Höchstfrist ist auch eine Verlängerung möglich (§ 14 Abs. 2 Satz 1 Hs. 2 TzBfG).
- Die Zweijahresfrist ist gewahrt, da die Gesamtbefristung lediglich 21 Monate beträgt.
- Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG darf mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden haben (Anschlussverbot).



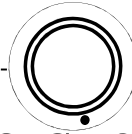
- Damit stellt sich die Frage, ob die Fortsetzungsver-
einbarung als zulässige Verlängerung oder als schäd-
licher Neuabschluss anzusehen ist.
- Eine Verlängerung liegt nur bei einem unmittelbaren
zeitlichen Anschluss der Beschäftigung und bei einer
Vereinbarung vor Ablauf der bisherigen Vertrags-
laufzeit vor, was beides zu bejahen ist.
- BAGE 95, 255 fordert zusätzlich, dass ausschließlich
die Vertragslaufzeit verlängert wurde, ohne den Ver-
tragsinhalt ansonsten zu modifizieren.



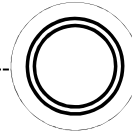
- Das BAG verweist insofern auf den Wortlaut der Regelung, da eine weitergehende Änderung keine bloße „Verlängerung“ mehr darstelle.
- Unterschiedliche Vertragsinhalte seien auch vom Telos der Regelung nicht gedeckt.
- Wegen der Lohnerhöhung liegt danach keine zulässige Verlängerung vor.
- Die Gegenauffassung hält die Rechtsprechung des BAG für zu rigoros und zumindest Änderungen zugunsten des Arbeitnehmers für unschädlich.



- Andernfalls würde das TzBfG als Arbeitnehmer-schutzgesetz eine Lohnerhöhung verhindern.
- Hier sind beide Auffassungen gut vertretbar
- Geht man von einer zulässigen Verlängerung aus, ist die Befristung wirksam.
- Eine ordentliche Kündigung scheidet aus.
- Das Arbeitsverhältnis endet zum 31.8.2023 (§ 15 Abs. 1 TzBfG).
- Allerdings muss A trotzdem Kündigungsschutzklage erheben, weil die Kündigung sonst wirksam wird (§ 7 KSchG).



- Die Kündigungsgründe sind dann hilfsgutachterlich zu prüfen.
- Folgt man dem BAG, ist der Vertrag unbefristet.
- Die Unwirksamkeit der Befristung muss innerhalb von drei Wochen gerichtlich geltend gemacht werden (§ 17 TzBfG); sonst gilt sie als wirksam (§ 7 KSchG).
- Der Fristbeginn ist allerdings erst das vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages (31.8.2023).
- Die Frist ist noch nicht verstrichen.
- Damit ist eine ordentliche Kündigung möglich, allerdings erst zum 31.8.2023 (§ 16 S. 1 HS. 2 TzBfG).



II. Keine Präklusion

- Auch für die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung oder die Fehlerhaftigkeit der angegebenen Kündigungsfrist besteht eine dreiwöchige Frist zur Klageerhebung (§ 4 KSchG).
- Dies gilt unabhängig von der Betriebsgröße (§ 23 Abs. 1 S. 2, 3 KSchG).
- Ansonsten kann die Kündigung mit der angegebenen Frist wirksam werden (§ 7 KSchG) (BAGE 135, 255; BAG NZA 2013, 1076).
- Die Frist beginnt mit dem Zugang der Kündigung.



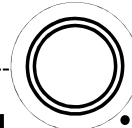
- Sie ist noch nicht abgelaufen.

III. Kündigungsbeschränkung nach § 1 KSchG

- Nach § 1 Abs. 1 KSchG ist eine Kündigung rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist und das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat.
- A ist bereits seit dem 1.12.2021 angestellt.
- Dass die Vereinbarung am 28.11.2022 keine „Verlängerung“ i.S.v. § 14 Abs. 2 TzBfG darstellt, ist dafür unschädlich.



- § 1 KSchG gilt nicht bei Kleinbetrieben.
 - Für nach dem 31.12.2003 begonnene Arbeitsverhältnisse setzt die Anwendbarkeit von § 1 KSchG die Beschäftigung von in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmern voraus (§ 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG).
 - Die drei Teilzeitbeschäftigten mit 15 Wochenstunden zählen dabei hälftig (§ 23 Abs. 1 S. 4 KSchG).
 - Damit beschäftigt $X \ 9 + 3 \times 0,5 = 10,5$ Arbeitnehmer.
- § 1 KSchG ist anwendbar.

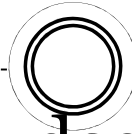


- Die Kündigung muss damit sozial gerechtfertigt sein
- Nach § 1 Abs. 2 KSchG kommen insofern personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Gründe in Betracht

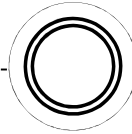
1. Zuspätkommen

a) Verhaltensbedingter Grund an sich

- Das Zuspätkommen stellt eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung und damit prinzipiell einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund dar.

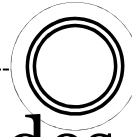


- Allerdings gilt insofern das Prognoseprinzip: die Kündigung ist keine Sanktion für erfolgtes Fehlverhalten, sondern soll künftigem vorbeugen.
- Da die Verspätung auf einem Umstand beruhte, der sich in nächster Zukunft mutmaßlich nicht wiederholen wird, und die Pflichtverletzung auch nicht so schwer wog, dass sie das Vertrauensverhältnis dauerhaft schädigte, ließe sich bereits das Vorliegen eines verhaltensbedingten Grundes an sich verneinen.



b) Ultima-ratio-Prinzip

- Auf nächster Stufe ist das ultima-ratio-Prinzip zu beachten, wonach der Arbeitgeber zunächst weniger einschneidende Maßnahmen zu ergreifen hat.
 - Daher hat regelmäßig eine Abmahnung zu erfolgen.
 - Eine Ausnahme gilt für besonders schwerwiegende Pflichtverletzungen und wenn der Arbeitnehmer bereits anderweitig vorgewarnt war.
 - Beides ist hier nicht der Fall.
- Das Zuspätkommen rechtfertigt Kündigung nicht.



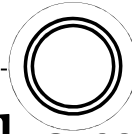
2. Lüge über den Grund des Zuspätkommens

a) Verhaltensbedingter Grund an sich

- Betrifft der Grund für das Zuspätkommen einen für das Arbeitsverhältnis relevanten Umstand?
- Dagegen würde sprechen, wenn beide Gründe (vermeintlicher Stau und Verschlafen wegen Feierns) dieselben arbeitsrechtlichen Folgen hätten.
- In beiden Fällen verletzt A seine vertragliche Primärleistungspflicht und aufgrund des Fixschuldcharakters ist eine Nachholung nicht geschuldet (§ 275 Abs. 1 BGB).



- Dafür entfällt in beiden Fällen der Lohnanspruch (§ 326 Abs. 1 BGB).
- Auch bei einer staubedingten Verspätung bestünde wegen mangelnder Leistungsfähigkeit (§ 297 BGB) kein Annahmeverzugslohnanspruch aus § 615 Satz 1 BGB; das Wegerisiko trägt der Arbeitnehmer.
- Im Gegensatz zum Verschlafen wäre der Stau allerdings unverschuldet.
- Da X keine finanziellen Nachteile entstanden sind, besteht ohnehin kein verschuldensabhängiger Schadensersatzanspruch (§§ 280 Abs. 1, 619a BGB).



- Als Kündigungsgrund kommt nur der Vertrauensverlust in Betracht, da A offenbar bereit ist, eigenes Fehlverhalten durch Lügen zu verdecken.

b) Ultima-ratio-Prinzip

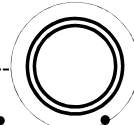
- Fraglich ist, ob eine Abmahnung wegen der Schwere der Pflichtverletzung unterbleiben konnte.
 - Die Lüge betraf einen für das Arbeitsverhältnis unwichtigen Umstand und erfolgte zudem in der redlichen Absicht, das Betriebsklima nicht durch einen Streit mit G zu belasten.
- Die Abmahnung war daher nicht entbehrlich.



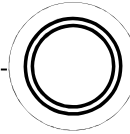
3. Mitgliedschaft beim FC Bayern München

a) Verhaltensbedingter Grund an sich

- Die Mitgliedschaft als solche stellt eine freiwillige Entscheidung und keine „Weltanschauung“ dar (anders ggf. Fan-Eigenschaft), weshalb es auch insofern um eine verhaltens- und nicht um eine personenbedingte Kündigung geht.
- Die Mitgliedschaft betrifft prinzipiell nur außer-dienstliches Verhalten.
- Dieses ist Privatsache, sofern es nicht die berechtigten Belange des Arbeitgebers tangiert.

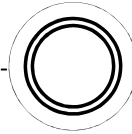


- A ist bei einem unabhängigen Zeitungsverlag und nicht bei einem Tendenzbetrieb angestellt.
 - Zudem arbeitet er auch nicht in herausgehobener Stellung.
 - Anderweitige Fußballpräferenzen von G sind wiederum dessen Privatangelegenheit.
 - Anders wäre es allenfalls bei deutlichen betrieblichen Spannungen, die bislang aber nicht aufgetreten, sondern bloß befürchtet waren.
- Die Mitgliedschaft beim FC Bayern München rechtfertigt die Kündigung nicht.



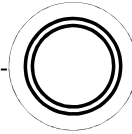
4. Gesamtbetrachtung

- Prinzipiell kann sich die Zulässigkeit einer Kündigung auch aus der Gesamtbetrachtung mehrerer Gesichtspunkte ergeben.
- Die Mitgliedschaft beim FC Bayern München ist aber schon per se unproblematisch, sodass nur eine Zusammenschau des Zuspätkommens und der Lüge hierüber verbleibt.
- Dies genügt angesichts der eher einmaligen Situation und der redlichen Gesinnung von A aber auch nicht.



E. Ergebnis

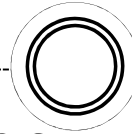
- Das Arbeitsverhältnis von A wurde nicht wirksam beendet.
- Dies muss A aber fristgerecht durch Kündigungsschutzklage geltend machen.



Lösung Aufgabe 2

A. Zustimmungsbedürftigkeit

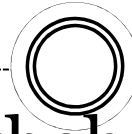
- Der angestrebte Arbeitsvertrag soll die minderjährige J (§§ 2, 106 BGB) zur Arbeitsleistung verpflichten und ist damit rechtlich nicht lediglich vorteilhaft.
- J bedarf der Einwilligung (§ 107 BGB) oder Genehmigung (§ 108 Abs. 1 BGB) der gesetzlichen Vertreter, also beider Eltern (§§ 1626 Abs. 1, 1629 Abs. 1 BGB).



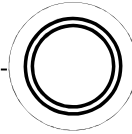
- Denkbar wäre auch eine zur Teilgeschäftsfähigkeit führende Ermächtigung nach § 113 BGB, doch geht es vorliegend um einen ganz konkreten Vertrag

B. Familiengerichtliche Genehmigung

- Nach § 1643 Abs. 1 BGB könnte zusätzlich eine familiengerichtliche Genehmigung erforderlich sein.
- Da der Vertrag unbefristet sein soll, kommt als Genehmigungstatbestand §§ 1643 Abs. 1, 1853 Satz 1 Nr. 1 BGB in Betracht, wonach über vier Jahre hinausgehende Verpflichtungen zu wiederkehrenden Leistungen genehmigungsbedürftig sind.

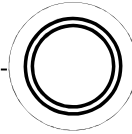


- Der Genehmigungsvorbehalt gilt dabei nicht nur für den stellvertretenden Vertragsschluss durch die Eltern, sondern auch für die Erteilung der elterlichen Zustimmung
- Nach § 1643 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 BGB bedürfen die Eltern – im Gegensatz zum Betreuer – für den Abschluss von Arbeitsverträgen allerdings explizit keiner Genehmigung.
- Nach dem bis Ende 2022 geltenden Recht war das noch umstritten.



C. Ergebnis

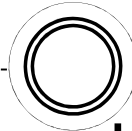
- Neben J müssen auch ihre Eltern mit dem Arbeitsvertrag einverstanden sein.
- Der konsenterte Abschluss durch J selbst ist einem vertretungsweisen Abschluss durch die Eltern gleichwertig.
- Die anwaltliche Vorsicht („Gebot des sichersten Weges“) gebietet angesichts der nunmehr eindeutigen Gesetzeslage nicht die vorsorgliche Einholung der familiengerichtlichen Genehmigung.



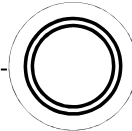
Lösung Aufgabe 3

A. Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB)

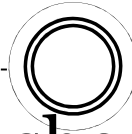
- Da der angebotene Lohn den üblichen Lohn unterschreitet, könnte sich die Lohnabrede als sittenwidrig erweisen.
- Die Unwirksamkeitsfolge wäre zum Schutz des Arbeitnehmers auf die inkriminierte Lohnabrede beschränkt und ließe den Restvertrag unberührt.
- Daher wäre dann der übliche Lohn zu entrichten (§ 612 Abs. 2 BGB).



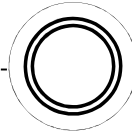
- Im Hinblick auf die (hypothetische) jugendliche Unerfahrenheit von J wäre ein Wuchergeschäft nach § 138 Abs. 2 BGB denkbar.
- Allerdings genügt nicht die bloße Unerfahrenheit, sondern diese muss ausgebeutet worden sein, wofür keinerlei Anhaltspunkte bestehen.
- Außerdem sind am Vertragsschluss auch die volljährigen Eltern von J beteiligt.
- Daneben kommt ein wucherähnliches Rechtsgeschäft nach § 138 Abs. 1 BGB in Betracht.



- Nach ständiger Rechtsprechung des BAG liegt ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung aber erst vor, wenn der Arbeitslohn nicht einmal zwei Drittel des üblichen Lohns beträgt
- $\frac{2}{3}$ von 13 Euro sind ca. 8,70 Euro.
- Die angebotenen 11 Euro liegen deutlich darüber, weshalb ein Lohnwucher ersichtlich ausscheidet (genaue Berechnungen sind nicht zu erwarten).
- Allerdings soll der Vertrag auf unbefristete Dauer abgeschlossen werden.

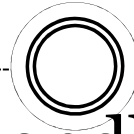


- In Zukunft ist inflationsbedingt mit einem Anstieg des üblichen Lohns zu rechnen.
 - Die gegenwärtig bedenkenfreie Abrede könnte daher nachträglich in den Bereich des Lohnwuchers hineinwachsen.
 - Das BAG stellt entgegen der herkömmlichen Dogmatik zu § 138 BGB für das Unwertsurteil nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses, sondern auf den jeweiligen Vergütungszeitraum ab.
- Die Lohnabrede kann nachträglich sittenwidrig werden.

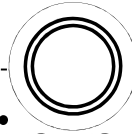


B. Mindestlohn

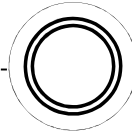
- Nach § 1 Abs. 1, 2 MiLoG hat prinzipiell jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns i.H.v. gegenwärtig 12 Euro.
- Nach § 22 Abs. 2 MiLoG gelten Minderjährige i.S.v. § 2 Abs. 1, 2 JArbSchG ohne abgeschlossene Berufsausbildung nicht als Arbeitnehmer.
- Damit soll verhindert werden, dass Minderjährige auf eine Berufsausbildung verzichten, um stattdessen einer abhängigen Beschäftigung nachzugehen.



- Mit 17 Jahren ist J Jugendliche i.S.v. § 2 Abs. 2 JArbSchG und das MiLoG mithin nicht anwendbar.
 - Die Übereinstimmung von § 22 Abs. 2 MiLoG mit höherrangigem Recht ist zwar umstritten.
 - Eine Auseinandersetzung hiermit ist aber nicht zu erwarten.
- Der angebotene Lohn von 11 Euro konfligiert mit § 1 Abs. 1, 2 MiLoG, obwohl er unter dem Mindestlohn von 12 Euro liegt.
- Allerdings gilt § 22 Abs. 2 MiLoG nur bis zum Erreichen der Volljährigkeit.

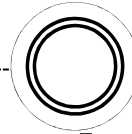


- Da J weder Praktikantin noch Auszubildende werden soll, greifen auch die weiteren Ausnahmen in §§ 22 Abs. 1 S. 2, Abs. 3 MiLoG nicht ein.
- Mit dem Erreichen der Volljährigkeit wäre die Lohnabrede daher gemäß §§ 3 i.V.m. 1 Abs. 1, 2 MiLoG unwirksam.
- Umstritten ist, ob als Konsequenz der Mindestlohn oder aber nach § 612 Abs. 2 BGB der übliche Lohn zu zahlen ist.



C. Ergebnis

- Die Lohnabrede konfligiert gegenwärtig weder mit § 138 Abs. 1 BGB noch dem MiLoG.
- Um der Gefahr vorzubeugen, dass mit Eintritt der Volljährigkeit von J wegen § 3 MiLoG der übliche Lohn zu zahlen ist, sollte der Vertrag so gestaltet werden, dass ab Eintritt der Volljährigkeit stets der aktuell gültige Mindestlohn gezahlt wird.
- Damit dürfte sich zugleich die Gefahr einer nachträglichen Sittenwidrigkeit erledigen.



Gesamtergebnis

Aufgabe 1: Das Arbeitsverhältnis von A wurde nicht wirksam beendet.

Aufgabe 2: Neben J müssen auch ihre Eltern mit dem Arbeitsvertrag einverstanden sein; eine familienengerichtliche Genehmigung ist nicht erforderlich.

Aufgabe 3: Die Lohnabrede ist gegenwärtig nicht zu beanstanden, sollte vorsorglich aber so gestaltet werden, dass ab Eintritt der Volljährigkeit stets der aktuell gültige Mindestlohn gezahlt wird.