

Zivilrecht

Hk 629

M. Walch

Matr Nr 303 5650

Aufgabe 1

A. Arbeitsverhältnis zwischen X und A

Erste Voraussetzung für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen X und A wäre, dass ein solches wirksam vorliegt.

I. Einigung zum 1.12.21

Zunächst könnten sich die X, vertreten durch G, und A wirksam zum 1.12.21 über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses geeinigt haben. Zum 1.12.21 selbst X, gem. § 35 GmbHG wirksam vertreten durch G, einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit A, vgl. § 2 ArbZG.

vgl. Votum

II. Befristung zum 30.11.22

RF wenn Befristung
unwirksam?

Frage ist, ob die Befristung zum 30.11.22 zulässig war. Dies könnte sich aus § 14 II 1 TzBfG ergeben. Danach ist es grundsätzlich zulässig, Befristungen von Arbeitsverhältnissen ohne Befristungsgrund für die Dauer von bis zu 2 Jahren zu vereinbaren. Somit war die Befristung vom 1.12.21-30.11.22 nach § 14 II 1 TzBfG bereits zulässig. Darüber hinaus lag auch der Sachgrund der Eignung, § 14 I 2 Nr 5 TzBfG vor. Ferner wurde die Schriftform d. § 14 IV TzBfG gewahrt. Die Befristungsvereinbarung vom 1.12.21-30.11.22 war somit wirksam.

III. Befristung vom 1.12.22 - 31.6.23

Gem. § 14 II 1 2. HS TzBfG ist auch die Verlängerung eines kollektivmäßig befristeten Arbeitsvertrages bis zum Ende von 2 Jahren zulässig. Mitteln ist die Verlängerung vom 1.12.22 - 31.6.23 grundsätzlich nach § 14 II 1 2. HS TzBfG zulässig. Allerdings stellt sich die Frage, ob angesichts

Telos benennen

der Bruhllohnerhöhung um € 100 überhangt eine „Verlängerung“ ist § 14 II 1 Z. 45 TzBfG vorlag. Von einer Verlängerung kann schon nach dem Wahrnehmen bei einer Veränderung des ursprünglichen befristeten Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht ausgegangen werden. Vorliegend liegt jedoch eine Verlängerung zugunsten des Mitarbeiters vor, die nach dem Telos des § 14 II 1 Z. 45 TzBfG jedenfalls zulässig ist.

Zudem zitiert die „Verlängerung“ nach ihrem Wahrnehmen voraus, dass die entsprechende Vereinbarung vor Ablauf der ursprünglichen Befristung getroffen wurde. Auch dieses ist durch die Vereinbarung am 28.11.22 vorliegend erfüllt.

Der Sachgrund des § 14 I 2 UrS TzBfG lag demgegenüber nicht mehr vor. X, vertreten durch G, hatte den A bereits vom 1.12.21 - 30.11.22 ernannt und war dementsprechend zufrieden.

Von der Wahrung der Schriftformvoraussetzungen des § 15 IV TzBfG ist mangels zureichenden Angaben am Sachverhalt auszugehen.

Mithin war auch die Befristung vom 1.12.22 - 31.8.23 nach § 14 II 1 Z. 45, IV TzBfG wirksam.

IV. Zwischen Ergebnis

Ein wirksames, vom 1.12.22 - 31.8.23 befristetes Arbeitsverhältnis lag zunächst zwischen A und X vor.

B. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses

Es stellt sich die Frage ob X, vertreten durch G, § 35 GmbHG, das Arbeitsverhältnis wirksam durch Aufhebung mit -
aufgrund der arbeitsrechtlichen Besonderheiten - entgegen § 1921 BGB
ex nunc Wirkung zum 26.9.23 beendet hat.

gut

1. Aufhebungsgrund

Hierfür müsste zunächst ein möglicher Aufhebungsgrund vorliegen.

1. § 119 II BGB

Im Betracht kommt zunächst eine Aufhebung wegen Eigenhoffpriunkums nach § 119 II BGB. Mögliche Stärkungspunkte sind hierbei sowohl die „FC - Formhoff“ des A als auch dessen Unzuverlässigkeit. Jedoch stellt die

vertretbar;
Gutachtenstil
(u.a. Def. Eigens.
i.S.v. § 119)

FC - Formhoff des A schon keine diesem dauerhaft erhoffte Eigenhoff, die im Verkehr als wesentlich erzählt wird, dar.

Dies könnte für eine mögliche Unzuverlässigkeit des A anders bewertet werden. Allerdings sind wiederum die

Regeln über eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung vorrangig. Insbesondere dürfen die Kündigungsankerb-
bestimmungen des A nicht durch eine Aufhebung umgangen
werden.

2. § 123 I Alt. 1 BGB

Sodann könnte ein möglicher Aufhebungsgrund an der wehrheitswidrigen Beantwortung der Frage nach A's Fußballclubpräferenzen nach § 123 I Alt. 1 BGB zu sehen sein. Eine arglistige Täuschung nach

nach gHM
Anwendbarkeit (+)

§ 123 I Alt. 1 BGB liegt vor, wenn vorsätzlich ein Irrtum über Tatsachen beim Erklärungsempfänger herbeigeführt, hergestellt oder unterhält. A ließ den G vorliegend glauben, er wäre kein Fan des FC Bayern München, obwohl dies nicht zutrifft. Es ist dies auch vorsätzlich.
Mithin liegt grundsätzlich eine arglistige Täuschung seitens des A vor.

g⁴

Gegen eine Unfehlbarkeit der von G für die X hierauf abgegebenen Willenserklärung könnte der Schutz des Arbeitnehmers in seiner Privat- und Intimsphäre, welche auch aufwandsrechtlich unter Art 11 iVm Art 21 GG geschützt ist, sprechen. Dennoch ist das Trägerrecht des Arbeitgebers insoweit eingeschränkt, als es den (höchst) persönlichen Lebensbereich des Arbeitnehmers tangiert und die Frage nach keinem konkreten Bezug zur Arbeitsfähigkeit aufweist.

Die FC-Präferenz des A ist - entsprechend der vom BVeG entwickelten Sphärentheorie zwar nicht seiner Intimsphäre, wohl aber seiner Privatsphäre zuzurechnen. Die Frage berührt zudem einen Bereich ohne jeglichen Bezug zur Arbeitsfähigkeit des A als Hausmeister.

konkreter heraus-
arbeiten

Dennach war sie vorliegend unzulässig. Nach der Rechtsprechung des BAG stipfen unzulässige Fragen auch falsch beantwortet werden.

Mithin stellt die falsche Beantwortung dieser

Inge kann folgenden Aufhebungsgrund nach § 123 I Alt 1 BGB dar.

II. Zwischen Ergebnis

Das Mietverhältnis ist folglich nicht durch Aufhebung ex nunc rückgängig geworden.

C. Außerordentliche Kündigung

Möglichweise hat die X, vertreten durch G, dem A gegenüber das Mietverhältnis durch außerordentliche Kündigung, § 626 BGB, beendet.

I. Kündigungs Erklärung

Die X hat, vertreten durch G, § 35 GmbHG, am 26.4.23 dem A ein Schreiben übersandt, in welchem sie explizit erklärte, fristlos kündigen zu wollen. Die nach § 623 BGB erforderliche Schriftform verlangt eine Unterschrift des Kündigenden, § 126 I BGB. Bei Verhehlung hat der Verhehler zu unterschreiben und die Verhehlung kenntlich zu machen. Von der Wahrung dieses Formanforderunges ist mangels gegenteiliger Angaben auszugehen. Zudem wurden auch die gem. § 626 II 3 BGB auf Verlangen anzugebenden Gründe der Erklärung beigefügt. Eine vorherige Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 I BetrVG ist infolge der Nichtexistenz eines Betriebsrats am Betrieb der X nicht erforderlich.

II. Wichtiger Grund, § 626 I BGB

Sodann müsste ein wichtiger Grund nach § 626 I BGB, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt, vorliegen.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 I BGB erfordert zum einen, dass der konkret gegebene Sachverhalt überhaupt geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Zum anderen muss dies infolge einer Interessenabwägung um konkreten Fall auch tatsächlich gerechtfertigt sein.

1. Eignung des Sachverhalts als Kündigungsgrund iSd § 626 I BGB
Vorliegend kommen sowohl das Zuspielkommen des T als auch seine Sitze darüber als Anknüpfungspunkt für einen wichtigen Grund iSd § 626 I BGB in Betracht. Das Zuspielkommen und der infolgedessen erfolgte Wichtverlust der Überbleibung stellt zwar überhaupt einen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Allerdings gilt dies nicht bereits bei einmaligen Zuspielkommen. Zudem war der vorliegende Zeitraum - eine halbe Stunde - auch recht gering und der X entstand hierdurch auch kein Schaden.

Die Frage über den Grund des Zuspielkommens erweist jedoch den Status der Unzurechnungsfähigkeit des T und könnte mithin als tangentialer Grund iSd § 626 I BGB in Betracht kommen. Jedoch stellt sich die Frage, ob nicht bei einem einmaligen derartigen Vorkommen eine Abmahnung erforderlich ist.

2. Interessenabwägung

Dies kann dahingestellt bleiben, wenn das Interesse des X an der außerordentlichen Kündigung um gezieltem Fall schon nicht überwiegt.

Vorlegend lag A nur aufgrund des ihm bekannten Fußball-Fanatismus des G über den Grund seines Ausprägungskommens.

Zudem kann er nicht zur Überzeugung kommen, dass X ein kurz-Schaden entstanden, und es ist angesichts seines vorübergehenden Arbeitsverhaltens und der Einmaligkeit des Unfalls auch nicht von Wiederkholungen auszugehen.

gut, Prognose

Eine außerordentliche Kündigung anhand folgender nicht interessengerecht.

3. Zweitergebnis

Es liegt kein Grund nach § 626 I BGB vor.

III. Kündigungsfrist

Gem. § 626 II 1 BGB wäre auch eine Kündigungsfrist von 2 Wochen ab Kenntnis der einen Grund nach § 626 I BGB begünstigenden Umstände, § 626 II 2 BGB, einzuhalten gewesen.

Vorlegend hat X, vertreten durch G, dem A erst mehr als 8 Wochen nach dem von § 626 II 2 BGB genannten Zeitpunkt die Kündigung übergeben.

Somit wäre ein etwaig bestehendes Kündigungsrecht des X bereits verfallen.

IV. Fiktion des § 7 KSchG

Gem. § 13 I 1, 7 KSchG muss die 3-Wochen-Frist des § 9 S. 1 KSchG für die Geltendmachung der Verletzungswirksamkeit der außerordentlichen Kündigung eingehalten werden. Die Kündigung ging dem A am 26. 9. 23 an, mithin ist die

gut

Folgerung des § 7 KSchG nach nicht eingehalten.

V. Zwischen Ergebnis

Die außerordentliche Kündigung der X ist nicht
verhältnismäßig, sofern es dies verhältnismäßig gerechtfertigt
macht, § 9 S. 1 KSchG.

D. Ordentliche Kündigung

Gem. § 15 IV TzBfG unterliegt ein befristetes Arbeitsverhältnis
nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies zweckverhältnismäßig
oder in einem ansonsten Tarifvertrag vereinbart
wäre. Eine solche Vereinbarung fehlt vorliegend.

Somit konnte der Vertrag bisher zum Ablauf des
Befristungszeitraums, nämlich dem 31.8.23, ordentlich
gekündigt werden. Zudem müsste auch wenn
die Kündigung der X als ordentliche Kündigung
wirksam sein. Ansonsten würde das Arbeitsverhältnis
nicht durch die ordentliche Kündigung der X, sondern
gem. § 15 I TzBfG durch Fristablauf beendet.

I. Kündigungsankündigung

Eine schriftliche, § 623 BGB, Kündigungsankündigung liegt
vor.

II. Kündigungsfrist nach dem KSchG

Ferner müsste die Kündigungsfrist nach dem KSchG
eingehalten werden sein, sofern der gegebene Betriebs

dem Anwendungsbereich des KSchG unterfällt.

1. KSchG anwendbar

Dies bestimmt sich nach §§ 11, 231 KSchG.

Vorliegend wurde die X erst 2005 gegründet, sodass § 231 3 KSchG nicht anwendbar ist. Nach der in § 231 4 KSchG vorgesehenen Zählweise waren 10,5 Beschäftigte bei X angestellt. Ferner bestimmt das Arbeitsverhältnis mit A bereits länger als 6 Monate. Somit ist das KSchG anwendbar, §§ 11, 231 KSchG.

2. Soziale Rechtfertigung der Kündigung

Somit müsste eine ordentliche Kündigung des A durch X, vertreten durch G, gem. § 11 KSchG sozial gerechtfertigt sein.

Die möglichen Gründe, welche eine ordentliche Kündigung sozial rechtfertigen können, sind in § 1 II 1 KSchG genannt.

Im Betracht kommt vorliegend sowohl eine personen-
bezogene Kündigung aufgrund der FC-Funktion des A,
als auch eine verhaltensbezogene Kündigung aufgrund
seiner Zügellosigkeit und der Süge danach.

Wenn eine Kündigung wegen FC-Funktion vorliegt, werden eine
Anfechtung des Arbeitsverhältnisses nach dessen
außerordentliche Kündigung. Solche ist nicht eine
ordentliche Kündigung.

Somit kommt nur eine verhaltensbedingte Kündigung
aus den o.g. Gründen in Betracht.

Das Zügelkommen und das Sügen darunter ist

als Verhaltensstörung im Leistungsbereich grundsätzlich als Kündigungsgrund geeignet.

Die Kündigung münde im konkreten Fall aber auch verhältnismäßig sein. Hiergegen spricht zum einen, dass die Pflichtverletzung erheblich und im geringen Maß aufgetreten ist. Zudem hatte K angesichts der unzulässigen Fragen des G und dessen FC-Funktionars auch einen nachvollziehbaren Grund, die Ursache eines Zugriffskommens nicht aufzuklären.

Weiterhin wurde K auch nicht abgemahnt. Das Erfordernis einer Abmahnung folgt aber aus dem altimé-urliche Prinzip des Kündigungsrechts und ist mithin für die Verhältnismäßigkeit einer verhaltensgeleiteten ordentlichen Kündigung unbedeutend.

3. Zweitergebnis

Die Kündigung des K war somit nicht sozial gerechtfertigt.

II. Kündigungsfrist

Selbst bei Bedenken einer Kündigungsfristverletzung wäre die nach § 622 I BGB erforderliche Einhaltung der Kündigungsfrist bei einer am 26.4.23 erklärten Kündigung zum 15.5.23 vorliegend nicht gegeben.

IV. Ergebnis

Auch eine ordentliche Kündigung ist unwirksam.

Dies hätte A in der Frist des § 5.1 KSchG gerichtliche geltend zu machen.

E. Ergebnis

Das Arbeitsverhältnis des A endet bei unterstellter Wirkramkeit der Befristung vom 1.12.22 - 31.8.23, § 14 IV TzBfG, gem. § 15 I TzBfG durch Fristablauf am 31.8.23.

Sobald die Befristung nicht schriftlich vereinbart wurde, was an Ermangelung gegenseitiger Angaben und mit Hinblick auf die Tatsache, dass auch die erste Befristung formwirksam vereinbart wurde, aber unterstellt wurde, ist das Vertragsverhältnis durch X, vertreten durch G, jedenfalls nicht wirksam beendet worden, § 16 3.1 TzBfG.

Aufgabe 2

Gem. § 2, 106 BGB ist J an seiner Geschäftsfähigkeit beschränkt und damit ist gem. §§ 107, 182 BGB die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.

Die gesetzliche Vertretung der J obliegt gem. §§ 1626, 1629 BGB den Eltern F und V der J gemeinsam.

Das Arbeitsverhältnis beinhaltet die Pflicht der J, Zeichnungen anzufertigen und ist damit auch nicht lediglich rechtlich vorteilhaft.

Somit hängt die Wirkramkeit des Arbeitsverhältnisses von der Zustimmung von F und V ab.

§ 113 III unv.
nur auf Vormund
anwendbar; Über-
tragung auf Eltern(-?)

Diese Zustimmung kann ggf. durch das Familiengericht auf
Antrag der J. ersetzt werden, § 113 III BGB.

Könnte G mit J den Vertrag ohne Einwilligung der
Eltern ab, wäre dies nach § 108 I BGB bis zur Genehmigung
schwebend unanfechtbar. Diese Genehmigung könnte
zwar gem. § 108 II BGB mit Einwilligung der Volljährigkeit
von J selbst erteilt werden, allerdings besteht die
Gefahr, dass die Eltern die Genehmigung vorher verweigern,
§ 108 II 2 BGB, so dass der Vertrag unanfechtbar würde,
vgl. § 1366 I BGB. Dies hätte zur Folge, dass, wenn
der Vertrag bereits in Vollzug gesetzt worden wäre, ein
fiktives Arbeitsverhältnis entstünde, welches jedoch
den Minderjährigenschutz einseitig zu Lasten des X
behalten müsste. Dies hätte zur Konsequenz, dass X zwar
den Sohn beurlauben müsste, andererseits aber seine
Arbeitsgehalte nicht weiternehmen könnte.

Somit ist dem G zu raten, die Einwilligung der Eltern
abzuholen.

Aufgabe 3

Der Sohn unterfällt grundsätzlich an den gesetzlichen
Grenzen des MiLoG, der Kahlsprentonomie der Parteien,
wenn keine bereits bestehende Regelung im Gestalt
eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung
vorliegt.

Anwendbarkeit
des MiLoG

Die zwingende Grenze des § 1 II 1 MiLoG liegt den

zum gegebenen Bearbeitungszeitpunkt über dem Lohn, den G mit J vereinbaren möchte.

Die Konsequenzen einer derart unzulässigen Lohnvereinbarung sind unstritten. Während eine Ansicht als Nachfolge eines Differenzengrunds des Arbeitnehmers bis zur gesetzlichen Grenze des MiLoG annimmt, verhalten andere einen Differenzengrund bis zur Höhe der branchenüblichen Vergütung, § 612 II BGB.

Der Wortlaut des § 612 II BGB ist unmissverständlich offen, als „bestimmt“ auch „nicht wirksam bestimmt“ bedeuten könnte. Für die letztgenannte Ansicht spricht zudem der Zweck des MiLoG, welcher im Arbeitnehmerschutz zu sehen ist.

Ein Differenzengrund bis zur Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entspräche einer geltungserhaltenden Reduktion der unzulässigen Lohnabgrenzung. Dies könnte Unreize für Arbeitgeber schaffen, Löhne knapp unterhalb des Mindestlohnminimums zu kalkulieren und unzulässigen Druck auf Arbeitnehmer ausüben.

Ein höheres Leistungsniveau für den sich geltungserhaltenden Arbeitgeber entspricht dem Arbeitnehmerschutz.

B sollte dem G folglich raten, § 1 II MiLoG zu beachten.