

Klausur Nr. 1615

Arbeitsrecht

(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Am 22. April 2024 sucht Herr Ruben Becker Rechtsanwältin Ines Gratner in deren Kanzlei in (...) Nürnberg, Friedrich-Ebert-Straße 288, auf und erklärt Folgendes:

„Frau Rechtsanwältin, ich brauche ihre Hilfe in zwei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten. Ich bin Alleininhaber eines Betriebs der Baustoffproduktion mit derzeit 28 Beschäftigten mit Sitz in der Münchener Straße 14 in (...) Nürnberg. Ein Betriebsrat besteht nicht. Tarifverträge sind nicht anwendbar.

Hauptsächlich müssten Sie mich gegen eine Klage eines bisherigen Mitarbeiters verteidigen. Ich bin von Herrn Dario Deutz mit einer unberechtigten Klage gegen die vereinbarte Befristung seines Arbeitsverhältnisses überzogen worden. Die Klage wurde mir am 16. April 2024 zugestellt und ich habe sie Ihnen mitgebracht.

Den Arbeitsvertrag habe ich damals persönlich mit dem Kläger abgeschlossen. Ich wollte unbedingt einen befristeten Vertrag. Ich wusste schon, dass man bei manchen Verträgen einen sachlichen Grund für eine Befristung braucht.

In den Vertragstext habe ich dann „Vertretung“ als Befristungsgrund geschrieben. Es ging dabei um eine Vertretung für Jenny Jähler, einer früheren Mitarbeiterin. Frau Jähler hat früher in meinem Betrieb ihre Maschinenbaulehre gemacht und dann ein paar Jahre als Gesellin gearbeitet. Ich hatte selten eine bessere und zuverlässigere Mitarbeiterin. Daher hatte ich auch ein lachendes und ein weinendes Auge, als sie sich entschloss, ihr Talent umzusetzen, im September 2021 mit einer Weiterbildung zur Technikerin / Maschinenbau begann und mir deswegen zuvor die Kündigung erklärt hatte. Ich blieb aber in Kontakt mit ihr und schaffte es tatsächlich, mit ihr am 29. August 2022 einen Vertrag zu schließen, dass sie am 1. April 2024 bei uns als Technikerin zu einem wesentlich höheren Gehalt als früher wieder anfängt. Das war etwas später als das Ende ihrer Fortbildung, weil sie nach Ende der Fortbildung unbedingt noch eine Auszeit machen wollte. Inzwischen arbeitet Frau Jähler auch tatsächlich seit 1. April 2024 wieder bei uns.

Vor der Einstellung des jetzigen Klägers spürten wir den Wegfall von Frau Jähler an allen Ecken und Ende, aber es war einfach kein geeignetes Personal aufzutreiben. Den Kläger haben wir dann eingestellt, weil qualifizierte Techniker und Ingenieure beim besten Willen nicht zu finden waren und er wenigstens in die Ausbildungsstufe und technische Richtung fiel, die Frau Jähler früher bei uns bekleidet hatte. Wegen des bereits geschlossenen Vertrags mit Frau Jähler habe ich diesen Vertrag mit dem Kläger dann aber eben erst einmal befristet lassen. Ich hatte die Hoffnung, dass er sich bewährt und ich ihn danach dauerhaft einstellen kann. Diese Zusammenhänge der Befristung zu den Abreden mit Frau Jähler kann meine Personalchefin Sina Sippel mit Sicherheit bestätigen.

Ein Bekannter hatte mir damals mehrere Formulare für Musterarbeitsverträge zukommen lassen, darunter eine Variante mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Diesen

Vordruck habe ich für Herrn Deutz genommen. In diesen Vordruck muss man die Laufzeit sowie den Befristungsgrund einsetzen und dann unterschreiben. Das habe ich getan und dabei „Vertretung“ hingeschrieben, womit ich die Sache mit Jenny Jähler meinte. Auch Herr Deutz hat diesen Vertrag unterschrieben.

Inzwischen glaube ich, dass es noch einen anderen Befristungsgrund gibt. Nach meiner Kenntnis darf man Befristungen auch als „Probezeit“ vereinbaren. Das war bei mir natürlich auch der Fall, denn man muss einen neuen Mitarbeiter ja erst testen. Und beim Kläger lag die frühere Beschäftigung bereits sehr lange zurück. Diesen anderen Befristungsgrund der Erprobung habe ich bei Vertragsschluss aber nicht in den Vertrag geschrieben.

Außerdem hat man mir inzwischen erzählt, dass man befristete Verträge auch dann problemlos abschließen könne, wenn die frühere Befristung lange zurückliegt. Diese Regelung, sollte sie zutreffen, muss im Fall von Herrn Deutz doch unbedingt eingreifen. Seine damalige etwa dreiwöchige Beschäftigung in einer Aushilfstätigkeit – er war damals noch Schüler und es ging um einen Ferienjob – liegt doch schon mehr als ein Jahrzehnt zurück!

Dass die Befristung formunwirksam sein soll, wie die Klage behauptet, kann ich nicht nachvollziehen. Dabei hat die Klageschrift die Sache mit der kurzfristigen Vorverlegung des Beginns der Tätigkeit von den Abläufen her durchaus zutreffend dargestellt. Aber dass deswegen die – wie ich weiß – unverzichtbare Schriftform verletzt worden sein soll, leuchtet mir gar nicht ein. Die nach der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags vereinbarte Arbeitsaufnahme zu einem früheren als dem ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt kann doch hoffentlich keine Auswirkung auf die Schriftform haben. Fakt ist jedenfalls, dass ich keinesfalls einen neuen, also zweiten Arbeitsvertrag schließen wollte, sondern nur den einen bereits abgeschlossenen Vertrag verändern wollte. Am Endtermin sollte sich nichts ändern, so dass die Laufzeit geringfügig länger wurde. All das habe ich aber damals – wie selbst die Klageschrift einräumt – auch exakt so kommuniziert.

Die Situation jetzt ist jedenfalls so, dass ich in keinem Fall mit dem Kläger verlängern will, denn ich war mit ihm überhaupt nicht zufrieden. Er lieferte schlampige Arbeit und hatte viele Fehlzeiten wegen angeblicher Krankheit, die ihm sein Arzt offenbar immer gleich wunschgemäß bescheinigt. Überdies gingen unsere Aufträge zuletzt leider deutlich zurück.

Den Hilfsantrag auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, den der Kläger auf die Urlaubserteilung stützt, halte ich für einen völligen Witz. Ja, Personalchefin Sina Sippel hat tatsächlich diesen Urlaubsantrag mit dem Wörtchen „bewilligt“ ergänzt und dies unterzeichnet. Und natürlich hat die Personalchefin auch Vertretungsmacht zum Abschluss von Arbeitsverträgen, Ausspruch von Kündigungen und anderes. Bei der Urlaubserteilung hat sie sich aber, wie sie sagte, offenbar keine Gedanken über das Bestehen einer etwaigen Befristung gemacht. Meist sind Befristungen bei uns nur Makulatur und werden dann meist verlängert oder entfristet. Wahrscheinlich hat sie deswegen bei der Urlaubserteilung zu wenig aufgepasst. Jedenfalls hat sie dem Kläger tatsächlich einen Urlaubsantrag bewilligt, der ein paar Tage über das Ende des Befristungstermins hinausging. Hätte sie das bemerkt, so hätte sie sicher gefordert, dass der Urlaub nach vorne verlegt wird.

Ich hoffe, das genügt, um mich effektiv vor Gericht verteidigen zu können. Im Übrigen wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie mir die Rechtslage v.a. im Hinblick auf etwaige Prozessrisiken oder Rechtsirrtümer meinerseits in einem Schreiben erläutern könnten.

Neben der Verteidigung in diesem Prozess habe ich noch ein weiteres Problem, bei dem ich Ihren Rechtsrat benötige: Es geht um eine andere Mitarbeiterin, Frau Edda Eckhoff. Diese ist in der Kundenberatung tätig. Dazu ist sie auch immer wieder im Außendienst, um vor Ort Beratungen durchzuführen und die Kosten zu besprechen. Für die Preiskalkulation der von den Kunden geäußerten Wünsche braucht sie unverzichtbar ein Laptop. Jetzt haben wir bezüglich des Laptops bereits zum zweiten Mal innerhalb weniger Jahre einen Ausfall. Einmal ging eines kaputt, wohl durch einen Sturz, dann wurde das nächste noch in ziemlich neuem Zustand aus dem Dienstwagen geklaut.

Bevor ich jetzt zum dritten Mal in kurzer Zeit ein neues Gerät anschaffen lasse, dass Frau Eckhoff in unseren Betriebsräumen gar nicht einsetzt, weil sie dort immer am zentralen Rechner arbeitet, bin ich auf eine andere Idee gekommen: Sie müssen wissen, Frau Eckhoff hat privat ein eigenes Laptop, offenbar sogar eines der Spitzenklasse. Und da habe ich mich daran erinnert, dass ich in Ihrem Arbeitsvertrag wie auch bei den meisten anderen Mitarbeitern eine bestimmte vorgedruckte Klausel drin habe. Diese regelt, dass ich als Arbeitgeber befugt bin, die Verwendung arbeitnehmereigener Handys und sonstiger EDV, aber auch des Privatwagens für dienstliche Zwecke anzuordnen.

Ich habe davon bislang nur ein oder zweimal in Notfällen bezüglich des Pkws bestimmter Arbeitnehmer Gebrauch gemacht. Dabei war das dann auch jeweils mehr eine Bitte, mit der der betreffende Mitarbeiter keine Probleme hatte, weil er ohnehin gerne mit seinem eigenen aufgemotzten Wagen herumfährt. Dabei habe ich ihm aus Dankbarkeit einen guten Aufwendungsersatz bezahlt, obwohl ich einen solchen Ersatz in der vertraglichen Klausel gar nicht ausdrücklich vereinbart habe.

Mit Frau Eckhoff gibt es aber jetzt Probleme: Sie ist der Auffassung, ich könne ihr nicht die Verwendung ihres privaten Laptops für diese Außendienstesätze vorschreiben, auch wenn ich ihr dafür eine zusätzliche Nutzungsvergütung bezahle. Sie möchte v.a. die betreffende Software nicht auf ihrem privaten Gerät haben und ihr Eigentum nicht – wie sie sagt – „derart stressen“. Als ich sie auf die Regelung im Arbeitsvertrag verwies, meinte sie, dass diese unzulässig sei. Aber Vertrag ist Vertrag. Sie verdient ja gut bei mir und würde überdies einen Aufwendungsersatz bekommen. Ich bitte Sie daher zu prüfen, ob sie recht hat und ich ihr deswegen tatsächlich erneut ein Dienst-Laptop organisieren muss oder ob ich die Nutzung ihres privaten Geräts anordnen kann.“

Herr Becker übergibt Rechtsanwältin Gratner einige Schriftstücke (vgl. Anlagen). Herr Becker unterzeichnet eine Prozessvollmacht für das begonnene Verfahren. Außerdem unterzeichnet er eine Bestätigung, dass er auf die Kostenfolgen von § 12a ArbGG hingewiesen wurde und darauf, dass die Gebühren sich nach dem Streitwert richten.

Anlage 1:

Jürgen Riebert
Rechtsanwalt
Fichtestraße 60
(...) Nürnberg

Nürnberg, 8. April 2024

An das
Arbeitsgericht Nürnberg
(...) Nürnberg
per beA

Klage

In dem Rechtsstreit

Dario Deutz, Fichtestraße 12, (...) Nürnberg

gegen

Ruben Becker, Münchener Straße 14, (...) Nürnberg

Az.: 5 Ca 277/24

zeige ich unter Vorlage von Prozessvollmacht an, dass ich den Kläger vertrete und stelle folgende Anträge:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht infolge der vereinbarten Befristung vom 19. September 2022 bzw. 26. September 2022 mit Wirkung zum 31. März 2024 beendet wurde.
2. Hilfsweise, für den Fall der Abweisung von Ziffer 1: Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. März 2024 hinaus fortbesteht.
3. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Klage ist kein Versuch der Mediation oder eines anderen Verfahrens der außergerichtlichen Konfliktbeilegung vorausgegangen. Konkrete Gründe stünden dem aus Klägersicht nicht entgegen.

Begründung:

Der Kläger, geboren am 15. Mai 1992, arbeitet aufgrund befristeten Arbeitsvertrages seit 4. Oktober 2022 als Maschinenschlosser in dem Betrieb des Beklagten, der einen Betrieb der Baustoffproduktion betreibt.

Nach einem Bewerbungsgespräch einigte sich der Kläger mit dem Beklagten am 19. September 2022 schriftlich auf eine Beschäftigung, die aber nur befristet bis zum 31. März 2024 sein sollte und die der Kläger laut Urkunde am 17. Oktober 2022 aufnehmen sollte. Der Kläger sollte 20 € pro Stunde verdienen und in Fünf-Tage-Woche mit grundsätzlich 40 Stunden arbeiten.

Beweis: Vertragsurkunde vom 19. September 2022 (Anlage K₁)

Die Befristung ist unwirksam, so dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Hierauf bezieht sich der Klageantrag 1 (Hauptantrag).

Zum einen ist die Befristung formunwirksam. Zwar haben die Vertragsparteien am 19. September 2022 jeweils zwei Exemplare der von der Arbeitgeberseite vorgefertigten Vertragsurkunde unterschrieben. Diese trug als Vertragsbeginn das Datum 17. Oktober 2022 und als Ende der Laufzeit den 31. März 2024.

Nach Vertragsunterzeichnung und vor Aufnahme der Tätigkeit durch den Kläger einigten sich die Parteien aber am 26. September 2022 telefonisch auf einen früheren Arbeitsbeginn bereits am 4. Oktober 2022. Der Beklagte übersandte dem Kläger noch am selben Tag eine geänderte erste Seite des Arbeitsvertrags, in der eine „befristete Einstellung für den Zeitraum vom 4. Oktober 2022 bis zum 31. März 2024“ ausgewiesen ist, und verband dies mit der Bitte, die erste Seite des Vertrags auszutauschen und die „alte“ erste Seite zurückzusenden. Dies erfolgte infolge eines Versehens nicht. Dennoch nahm der Kläger seine Tätigkeit am 4. Oktober 2022 auf.

Da die neue Seite 1 der neuen Vertragsurkunde keine Unterschrift trägt, sondern eine solche sich nur am nicht ausgetauschten Ende des Vertrags befindet, ist die Abrede formunwirksam.

Die mündliche Abrede erfüllt selbstverständlich nicht das Schriftformerfordernis. Aber auch die schriftliche Urkunde ist vorliegend unzureichend, denn selbstverständlich erfasst das Schriftformerfordernis auch den Anfangszeitpunkt eines befristeten Arbeitsvertrags. Anderenfalls könnte man aus der Urkunde dessen Laufzeit nicht sicher ersehen, und die Laufzeit ist nach dem Gesetz von entscheidender Bedeutung (siehe etwa die Obergrenze in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG).

Die Befristung ist aber auch deswegen unwirksam, weil es an sachlichen Gründen fehlt. Diese Befristung sollte zur „Vertretung“ irgendeiner anderen Person erfolgen. Es wird hiermit aber bestritten, dass es überhaupt einen zeitlich nur begrenzten Bedarf gab.

Auf andere Sachgründe oder auf eine sog. „erleichterte Befristung“ aber kann sich der Beklagte schon deswegen nicht stützen, weil dies gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG in der Vertragsurkunde hätte angegeben werden müssen. Da dort ausschließlich „Vertretung“ genannt ist, kann überdies im Wege der Auslegung davon ausgegangen werden, dass alle anderen theoretischen Möglichkeiten zur Befristung hiermit abbedungen werden sollten.

Überdies war die Befristung im vorliegenden Fall vom Gesetz generell verboten, weil der Kläger bereits früher einmal befristet beim Beklagten beschäftigt war. Sein

damaliger (erster) Arbeitsvertrag beim Beklagten stammte vom 20. Juni 2010 und sah eine Dauer der Beschäftigung vom 1. August 2010 bis zum 22. August 2010 vor.

Beweis: Vertragsurkunde, datiert auf den 20. Juni 2010 (Anlage K₂)

Zur Begründung des Hilfsantrags ist Folgendes vorzutragen:

Die Personalabteilung des Klägers hatte Anfang 2024 ein Rundschreiben herausgegeben, indem es hieß, dass sie sich infolge der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dazu genötigt sehe darauf hinzuweisen, dass Urlaubsansprüche verfallen können, wenn sie nicht rechtzeitig gestellt werden würden. Es wurden die Arbeitnehmer aufgefordert, zeitnah Urlaubsanträge einzureichen oder zumindest, soweit noch Unsicherheiten bzgl. der genauen Termine bestünden, die ungefähren Vorstellungen mitzuteilen.

Der Kläger hat daraufhin aufforderungsgemäß am 2. Februar 2024 einen Urlaubsantrag für die Zeit vom Mittwoch, 27. März 2024 bis zum Freitag, 5. April 2024 eingereicht.

Personalchefin Sina Sippel hat diesen Antrag daraufhin nach kurzer Überprüfung noch am selben Tag mit „Urlaub bewilligt“ gegengezeichnet, da – wie sie äußerte – für diese Phase keine anderen Urlaubsanträge für die gleiche Abteilung vorliegen würden.

Beweis: gegengezeichneter Urlaubsantrag des Klägers vom 2. Februar 2023

Der Kläger hat in der Zeit seines Urlaubs seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung entsprochen, sich im Urlaubszeitraum zu erholen. Folglich ist die Inanspruchnahme des Urlaubs der Erbringung von „Arbeitsleistung“ gleichzusetzen. Da Urlaubszeit gesetzlich der tatsächlich geleisteten Arbeit gleichsteht und keine gegenteiligen Erklärungen der Beklagtenseite zum Thema Urlaub des Klägers mehr abgegeben wurden, gilt das Arbeitsverhältnis also ab dem 1. April 2024 – sollte es entgegen unserer Ansicht doch wirksam befristet gewesen sein – zumindest gemäß § 15 Abs. 6 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert.

Die Geltendmachung von Zahlungsanträgen wegen Annahmeverzugs bleibt vorbehalten.

Jürgen Riebert
Rechtsanwalt

Zeitgleich mit der Zustellung der Klage war dem Beklagten am 16. April 2024 eine Ladung zur Güteverhandlung für den 27. Mai 2024 zugestellt worden (Az. 5 Ca 277/24).

Anlage 2:

Arbeitsvertrag

zwischen Becker Baustoffherstellung
Inhaber Ruben Becker
Münchener Straße 14
(...) Nürnberg
- Arbeitgeber -

und Herrn/Frau
Dario Deutz
Fichtestraße 12
(...) Nürnberg
- Arbeitnehmer –

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am *17. Oktober 2022* .

~~Es ist auf unbestimmte Zeit geschlossen.~~

Es ist befristet bis *31. März 2024*.

Sachgrund der Befristung: *Befristung zur Vertretung*.

§ 2. Tätigkeitsbereich; Umsetzungsbefugnisse

.....

§ 3. Arbeitszeit

I. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich.

II. Regelmäßige Arbeitstage sind Montag bis Freitag.

(...)

§ 4. Vergütung

I. Der/Die Arbeitnehmer/in erhält für seine/ihre vertragliche Tätigkeit einen Stundenlohn von *20 €*. Die Vergütung ist jeweils am letzten eines Monats fällig.

(...)

§ 9. Urlaub

Der/Die Arbeitnehmer/in erhält in jedem Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von *24 (vierundzwanzig)* Arbeitstagen. (...) Hierfür gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

..... (weitere Klauseln).

Nürnberg, den 19. September 2022

Arbeitgeber

Ruben Becker

Arbeitnehmer

Dario Deutz

Hinweis: Es handelt sich um einen vorgedruckten Vertragstext. Die Formulierung „Be-
fristung zur Vertretung“ sowie weitere individuelle Details (Stundenlohn, Anzahl der
Urlaubstage) wurden aber handschriftlich eingefügt; dies ist erkennbar die Handschrift
des Beklagten selbst. Die Unterschriften beider Vertragsparteien auf dieser Urkunde
sind Originalschriftzüge.

Anlage 3:

Arbeitsvertragsurkunde der Parteien vom 20. Juni 2010

Vereinbart wird eine Beschäftigung des Klägers vom 1. August 2010 bis 22. August
2010, wobei als Tätigkeit „Aushilfe für diverse Aufgaben (Lagerarbeiten, Büro, Fahr-
dienste, Hilfsdienste u.a.)“ angegeben ist. Der Kläger ist ausdrücklich als Schüler be-
zeichnet.

Anlage 4:

Wiedereinstellungsabrede mit Frau Jenny Jähler vom 29. August 2022 mit Wirkung
zum 1. April 2024

Der Inhalt entspricht dem Mandantenvorbringen. Zugesichert wird u.a. ein Mindestge-
halt und eine bestimmte Anzahl an Urlaubstagen.

Anlage 5:

Neuer Arbeitsvertrag mit Frau Jenny Jähler vom 18. März 2024 mit Beginn am 1. April
2024.

Es werden die Vereinbarungen aus der Wiedereinstellungsabrede vom 29. August
2022 umgesetzt. Das Monatsgehalt wird „wegen Inflationsausgleich“ sogar höher an-
gesetzt. Im Übrigen werden übliche – teilweise deklaratorische, weil ohnehin zwingend
im Gesetz geregelte – Details geregelt.

Vermerk für die Bearbeitung:

1. Im Verfahren des Dario Deutz gegen den Mandanten ist der geeignete Schriftsatz an das Gericht ist zu entwerfen; dieser hat diejenigen Rechtsausführungen zu enthalten, welche die zu stellenden Anträge stützen. Die Sachverhaltsdarstellung ist erlassen.

2. Es ist ein Mandantenbegleitschreiben zu fertigen. In diesem ist u.a. auf solche Fragen zu diesem Rechtsstreit einzugehen, deren Darlegung im Schriftsatz an das Gericht (derzeit) nicht angezeigt erscheint. Außerdem ist dort die Problematik mit Frau Eckhoff zu erläutern. Auch in diesem Begleitschreiben ist die Sachverhaltsdarstellung erlassen.

3. Soweit im Sachverhalt berührte Aspekte hinsichtlich der Klage bzw. der sonstigen vom Mandanten oder vom Gegner aufgeworfenen Fragen zum Rechtsstreit nach Ansicht der Bearbeiterin / des Bearbeiters weder in den Schriftsatz gehören noch in das Mandantenschreiben, sind diese in einem Hilfsgutachten zu behandeln. Andere Ansprüche des Klägers als die von der Klage erfassten sind allerdings nicht zu prüfen. Ebenso ist nicht auf eine etwaige Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger einzugehen.

Es ist ungeprüft zu unterstellen, dass kein Tarifvertrag anwendbar ist und dass die nicht abgedruckten Teile des Arbeitsvertrags für die Lösung des Falles unerheblich sind.