

Zusatzkurs Anwalt Intensiv

Klausur Nr. 339

(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Am 9. Januar 2026 erscheint der Schreinermeister Gerhard Müller, wohnhaft in der Heiðestraße 88, (...) Nürnberg, bei Rechtsanwalt Dr. Lutz Johannson, Rathenauplatz 12, (...) Nürnberg und wendet sich mit folgendem Anliegen an ihn:

„Ich habe vor fünf Jahren nach diversen Tätigkeiten in anderen Firmen den Schreine-reibetrieb meines Vaters Emil Müller in Nürnberg übernommen. Derzeit habe ich sieben feste Arbeitnehmer und plane aktuell eine weitere Einstellung. Dazu brauche ich Ihre Hilfe. Ich habe gehört, dass Ihre Kanzlei sehr solide und kompetent agiert.

Mit der Neueinstellung ist auch schon weitgehend alles klar, nur müsste es eben juris-tisch abgesichert werden.

Entschieden habe ich mich für die 34jährige Frau Gesa Hirsch. Für eine Vollzeitbe-schäftigung reicht der Auftragsstand nicht ganz, doch ist Frau Hirsch mit sechs Stunden als täglicher Arbeitszeit grundsätzlich einverstanden. Sie hat nach einer recht gut abge-schlossenen Lehre im Betrieb eines guten Bekannten zuletzt gar nicht gearbeitet, weil sie ihr erstes Kind erzog und hat jetzt Stück für Stück den Rückweg ins Berufsleben angetreten. Ich hoffe, mit ihr eine wirklich geeignete Person einzustellen. Sie glauben gar nicht, mit was für Bewerbungen ich mich als Alternativen herumzuschlagen hatte. Umso wichtiger ist es jetzt, den Arbeitsvertrag mit Frau Hirsch unter Dach und Fach zu bringen.

Zur Sache ist Folgendes zu sagen: Ich hatte mir irgendwann von einer Firma eines Bekannten mit dessen Zustimmung einen Standardarbeitsvertrag organisiert, an dem ich etwas herumformuliert habe, damit er für meinen Betrieb passt. Allerdings hat es im genannten Betrieb inzwischen mehrfach Ärger mit der Gewerkschaft gegeben. Da mir außerdem ein Bekannter erzählt hat, es gäbe sogar Spezialvorschriften, die die Zuläs-sigkeit von vorgedruckten Vertragsklauseln regeln, müsste der Vertrag wohl einmal gründlich überprüft und – soweit nötig – neu formuliert werden.

In diesem Zusammenhang möchte ich sie aber gleich noch auf einige Punkte hinwei-sen, die mir besonders am Herzen liegen und die unbedingt geregelt werden sollten: Zunächst einmal möchte ich keine böse Überraschung in Sachen Schwangerschaft er-leben. Vielleicht will Frau Gesa Hirsch doch noch ein zweites Kind und ich weiß es nur nicht. Ich bin grundsätzlich bereit, die harten Lasten des Arbeitgebers einer schwange-ren Arbeitnehmerin auf mich zu nehmen, wenn es sich darum handelt, dass jemand, der schon längere Zeit engagiert im Betrieb mitarbeitet, diese Rechte in Anspruch nimmt. Mir geht es darum, dass ich – man kann sich in Menschen ja immer täuschen – nicht schon bei der Einstellung gefoppt werde und die Arbeitnehmerin schon schwanger ist oder dies demnächst wird. Deswegen habe ich in den Vertragsentwurf eine Regelung aufgenommen, dass das Arbeitsverhältnis in einem solchen Fall unwirksam wird. Ich hoffe, das kann man auf diese Weise oder zumindest ähnlich regeln.

In jedem Fall möchte ich sichergestellt haben, dass die Probezeit auch wirklich eine solche ist: In dem recht großen Betrieb eines Kollegen gab es einmal einen Fall mit einer neuen Mitarbeiterin, die sich wider Erwarten als berufliche Niete herausstellte. Als der Kollege sie dann nach einigen Wochen entlassen wollte, präsentierte sie ihm eine ärztliche Bescheinigung, dass sie inzwischen schwanger sei. Daraufhin wurde ihm vom Anwalt gesagt, dass er sie nun für eine gewisse Zeit nicht kündigen könne. Später dann, als die Schwangerschaft vorbei war, wurde die Kündigung wegen schlechter Arbeit ausgesprochen. Nun aber berief sich die Arbeitnehmerin vor Gericht darauf, dass sie gute Arbeit leiste. Weil Arbeitgeber sog. low performer in Deutschland aber offenbar nur unter sehr hohen Anforderungen kündigen können, musste mein Kollege dieser Frau auf Anraten seines Anwalts und des Arbeitsrichters eine recht teure Abfindung zahlen, um das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Ich hoffe, Sie finden eine Regelung, bei der man wenigstens dieses Fiasko vermeiden kann. Ich will natürlich keine Frauen diskriminieren, aber das, was meinem Kollegen passiert ist, ist doch nun wirklich eine Pervertierung des Gedankens der Probezeit.

Was die Arbeitszeit angeht, haben wir uns – wie bereits gesagt – darauf geeinigt, dass diese zunächst einmal sechs Stunden täglich betragen soll, und zwar von 8 Uhr früh bis 14.30 Uhr mit einer halben Stunde Mittagspause.

Allerdings kann ich nicht absehen, ob es nicht doch immer wieder einmal Phasen geben wird, in denen Frau Gesa Hirsch länger arbeiten müsste, etwa weil kurzfristig ein termingebundener Auftrag fertiggestellt werden muss oder Ähnliches. Dann kann es auch einmal sein, dass wir am Samstag ranmüssen. Deswegen habe ich mir das Recht vorbehalten, die Leistung von Überstunden anzuordnen.

Eine Sache, die mir absolut sauer aufstößt, ist es, dass einem als Arbeitgeber offenbar ziemlich die Hände gebunden sind, was den Kampf gegen das Blaumachen von Arbeitnehmern angeht. Insoweit hat mir aber der Justitiar der Handwerkskammer ausführlich erläutert, dass ich ärztliche Bescheinigungen grundsätzlich hinnehmen müsse und nur bei starken Verdachtsmomenten eine Chance hätte, diese in Zweifel zu ziehen. Auf diese Frage brauchen Sie nicht einzugehen, da ich dies eben schon anderweitig habe klären lassen. Auch hat man mich bereits über die gesetzliche Regelung des Zeitpunkts der Vorlage solcher Bescheinigungen informiert.

Insoweit möchte ich darauf hinweisen, dass ich diesbezüglich keinesfalls von der Möglichkeit Gebrauch machen möchte, eine Bescheinigung schon ab dem ersten oder zweiten Tag zu verlangen. Dies halte ich für wenig ratsam, da uns die tägliche Erfahrung lehrt, dass ein Arzt – wenn er „schon einmal dabei ist“ – auch schnell eine Bescheinigung für eine ganze Woche ausstellt, obwohl der betreffende Arbeitnehmer ansonsten vielleicht schon nach zwei oder drei Tagen wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren würde. Hat er aber so eine länger laufende Bescheinigung, bleibt er meist auch daheim.

Stattdessen habe ich aber die Idee, dass man eine Gratifikation mit den Krankheitsfehlzeiten verknüpfen könnte, dass diese also nur gezahlt wird, wenn Frau Hirsch nicht oder wenig krank ist. Das dürfte dann aber nicht mehr sein als ein Monatsgehalt, und es müsste eine möglichst scharfe Kürzungsregelung bei Vorliegen von Fehlzeiten gegeben sein. Das kann dann auch ruhig ein verbindlicher Anspruch sein, denn wenn ich mir dabei auch das Recht vorbehalten würde, am Jahresende erst zu entscheiden, ob

ich überhaupt eine Prämie zahle, ist das psychologisch wohl kaum ein ernst zu nehmender Anreiz für meine Leute.

Im Übrigen aber lehne ich es ab, als zusätzlichen Anreiz Weihnachts- oder Urlaubsgelder zu bezahlen. Lieber zahle ich meinen Arbeitnehmern gleich ein ordentliches Monatsgehalt, das ist doch viel transparenter und außerdem nicht so kompliziert, was lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Fragen angeht. Ich bin überzeugt, dass ich dies mit Frau Hirsch so aushandeln kann und bitte Sie daher, dies in jedem Fall zu respektieren.

Was den Urlaub angeht, hat mir Frau Hirsch schon deutlich gemacht, dass dies für sie ein wichtiger Punkt ist. Ihr Mann hat über 30 Arbeitstage Urlaub, und deswegen will sie selbst mindestens 30 Tage haben. Ich halte das angesichts der unglaublichen Anzahl an Feiertagen für absoluten Wahnsinn. Aber wenn ich Frau Hirsch wirklich einstellen will, muss ich mich eben daran halten. Aber im Detail mache ich mir ein paar Sorgen.

Ein Kollege erzählte mir, dass er einem Arbeitnehmer, der nach mehreren Jahren Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war, eine gewaltige Summe an Abgeltung für seine angeblich trotzdem in dieser Zeit angefallenen Urlaubsansprüche hatte nachzahlen müssen. Ich hoffe doch, dass das ein einmaliger Justizirrtum war oder dass man mit einer geeigneten Vertragsregelung wenigstens etwas dagegen unternehmen kann. Generell sollten Sie prüfen, ob man das Ansammeln und das Verschieben von Urlaubsansprüchen in spätere Jahre verhindern oder einschränken kann. Wenn es betriebliche Gründe gibt, geht es nicht anders. Und bei Krankheit lasse ich mir eine Verschiebung des Urlaubs auf das nächste Quartal eingehen, länger aber nicht. Aber ansonsten sollte der Resturlaubsanspruch möglichst am Jahresende untergehen, wenn die Arbeitnehmerin sich nicht selbst um eine rechtzeitige Festlegung kümmert. Ich habe irgendwo gehört, man müsse inzwischen als Arbeitgeber ständig Ermahnungen bzw. Warnhinweise aussprechen, sonst könnte kein Urlaub mehr verfallen. Gibt es, wenn das zutreffend sein sollte, eine Möglichkeit, das zu vermeiden oder zu entschärfen?

Bezüglich der Haftung für Schäden an meinen Betriebsmitteln hat man mir bei der Handwerkskammer gesagt, dass Arbeitnehmer für so etwas durchaus haften würden. Auch wurde mir gesagt, dass es erlaubt sei, Vereinbarungen über eine Haftung zu treffen, bei der mir der Nachweis des Verschuldens erspart ist. Solche Regelungen seien bei Warenhäusern bezüglich des Kassenfehlbestandes recht häufig gegeben. Eine ähnliche Regelung sei bezüglich der Betriebsmittel jedenfalls dann zulässig, wenn ich der Mitarbeiterin das Dienstfahrzeug, mit dem sie häufiger zu Einsatzorten wird fahren müssen, auch zur Privatnutzung zur Verfügung stellen würde. Letzteres wäre mir aber wiederum gar nicht so recht, weil dies Begehrlichkeiten bei den „länger gedienten“ Kollegen wecken würde.

Ich bitte Sie nun, meinen Vertragsentwurf im Hinblick auf die gerade erwähnten Probleme zu überarbeiten und mir diese zusammen mit einer schriftlichen Erläuterung zu den einzelnen Regelungen zukommen zu lassen.

Er sollte so gefasst sein, dass ich ihn jetzt für die konkret geplante Einstellung verwenden kann, aber auch später bei weiteren Einstellungen einsetzen kann, indem ich die jeweiligen Modifikationen bezüglich der genauen Tätigkeit, der Arbeitszeit oder des Gehalts einfüge.

Beachten Sie dabei bitte, dass ich keinesfalls rechtlichen Ärger bekommen möchte. Mir hat ein Bekannter einmal erzählt, dass ihm sein Anwalt einen Vertrag zusammengebastelt hatte, in dem einiges drin stand, das nicht erlaubt war. Der Anwalt hatte dies damit begründet, dass sich viele Leute auch an die unwirksamen Klauseln halten und man deswegen in der Gesamtbetrachtung von Nutzen und Schaden oft besser wegekäme, wenn man ein bisschen manipuliert. Ich möchte mir aber später keinesfalls vorwerfen lassen, dass ich rechtswidrige Verträge verwenden würde, daher scheidet eine solche Taktik für mich definitiv aus.

Soweit eine Klausel zu meinen Gunsten möglich ist, sie für einen Bewerber aber ein potentielltes Unterschriftshindernis sein könnte, habe ich mir aber überlegt, ob es nicht sinnvoll ist, sie in der Vertragsurkunde etwas zu verstecken oder etwas schwammig zu formulieren.“

Vermerk für die Bearbeitung:

Die neuen Arbeitsvertragsbedingungen für den Betrieb des Gerhard Müller und das Schreiben von Rechtsanwalt Dr. Johannson an seinen Mandanten sind zu fertigen.

Auf den vom Mandanten mitgebrachten, in der Anlage beigelegten Arbeitsvertragsentwurf wird hingewiesen.

Es ist nur auf Fragen einzugehen, die sich aus dem Mandantenvortrag oder den ausdrücklich abgedruckten Vertragsklauseln ergeben. Im Übrigen ist zu unterstellen, dass der Vertrag die regelungsbedürftigen Fragen vollständig enthält und diese auch inhaltlich optimal formuliert sind.

Bei der Bearbeitung der einzelnen Klauseln ist auf eine Neuformulierung zu verzichten, soweit keine Änderung des Inhalts dieser Klausel vorgenommen wird. Stattdessen kann jeweils eine Verweisung auf eine *konkrete* Klausel des im Sachverhalt abgedruckten Entwurfs vorgenommen werden.

Es ist zu unterstellen, dass Rechtsanwalt Dr. Johannson noch herausfindet, dass kein Tarifvertrag eingreift. Auf diese Frage braucht bei der Falllösung nicht ausdrücklich eingegangen zu werden.

Weiter kann unterstellt werden, dass die Vorteile und Nachteile von Abrufarbeit im Vergleich zu etwaigen Überstunden vor dem Hintergrund der konkreten betrieblichen Situation diskutiert worden sind und sich Herr Müller ausdrücklich gegen eine Abrufarbeit entschieden hat. Die vorhandene Regelung bezüglich der Leistung und Vergütung von Überstunden ist als optimal zu unterstellen und braucht nicht bearbeitet bzw. erläutert zu werden.

Anlage:

Arbeitsvertrag

zwischen der Firma *Müller Schreinerei* (Arbeitgeber)
und Herrn / Frau _____ (Arbeitnehmer):

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____. Das erste halbe Jahr nach seinem Beginn gilt als Probezeit. Das Arbeitsverhältnis endet von selbst mit Beginn des Mutterschutzes, wenn die Arbeitnehmerin während des ersten Jahres seit Beginn der Arbeit schwanger wird.

2. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt sechs Stunden täglich. Gearbeitet wird regelmäßig von Montag bis Freitag von 8 bis 14.30 Uhr, wobei eine halbstündige Pause von 12 bis 12.30 Uhr gegeben ist.

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, Mehr- und Überarbeit zu leisten, soweit dies gesetzlich zulässig ist; dies gilt auch für den Samstag.

Diese Mehrarbeit wird nach Wahl des Arbeitgebers entweder durch Freizeitausgleich oder zusätzliche Vergütung (zu dieser siehe § 5) ausgeglichen.

3. Der/die Arbeitnehmer/in wird eingestellt als _____ (zulässige Regelung über vorübergehende Zuweisung anderer Tätigkeiten).

4. Der/die Arbeitnehmer/in erhält für seine/ihre Tätigkeit einen Stundenlohn von _____ € brutto. Die Vergütung ist jeweils am letzten eines Monats fällig. (Zahlungsmodalitäten; Regelung über die Vergütung von Überstunden).

5. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dem Arbeitgeber (Anzeige- und Nachweispflichten bei Dienstverhinderung, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit).

6. Wird der/die Arbeitnehmer/in, nachdem er mindestens vier Wochen gearbeitet hatte, ohne eigenes Verschulden krank und ist deshalb an seiner Arbeitsleistung verhindert, so erhält er/sie für die Dauer von maximal sechs Wochen seine Vergütung weiterbezahlt.

7. Der/die Arbeitnehmer/in erhält kalenderjährlich einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen. Im Jahr des Eintritts oder Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis verkürzt sich der Urlaubsanspruch nach folgender Maßgabe: Für jeden vollen Beschäftigungsmonat besteht ein Anspruch auf 1/12 (ein Zwölftel) des Jahresurlaubs.

8. Der/die Arbeitnehmer/in haftet für von ihr/ihm verursachte Schäden an Betriebsmitteln, insbesondere einem ihr/ihm anvertrauten Dienstfahrzeug, auf Schadensersatz, wenn der Schaden nicht ausnahmsweise auf schuldlosem Verhalten beruht.

(weitere Regelungen)

13. *(Regelung zu Kündigungen: Verweisung auf gesetzliche Regelungen, Hinweis auf Notwendigkeit der Schriftform)*

14. *(Schriftformklausel).*

15. *(Erfüllungsort; Gerichtsstand).*

Nürnberg, den _____

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer/in)