



Klausur Nr. 1710 / Prüfungsschritte:

I. Zuständigkeit des Gerichts:

- Rechtsweg: § 2 I Nr. 3a und Nr. 3b ArbGG.
- Sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts gemäß § 8 I ArbGG.
- Örtliche Zuständigkeit bereits aus §§ 12, 13 ZPO i.V.m. § 46 II S. 1 ArbGG; überdies § 48 Ia ArbGG.

Hinweis: Zu diesem Aufbau vgl. §§ 48 I ArbGG, 17a II, III GVG.

II. Zulässigkeit (+):

1. Ordnungsgemäße Klageerhebung gemäß § 253 ZPO (i.V.m. §§ 495 ZPO, 46 II S. 1 ArbGG) sowie § 46c I, III S. 1 Alt. 2, IV S. 1 Nr. 1 ArbGG):
Klageantrag trotz unzutreffender Formulierung i.S.d. § 17 S. 1 TzBfG auszulegen.

Hinweis: Tenor dürfte im Erfolgsfall so nicht formuliert werden!

2. Zulässigkeit der Klageerweiterung schon entsprechend §§ 263, 267 ZPO (i.V.m. §§ 495 ZPO, 46 II S. 1 ArbGG).
 3. Feststellungsinteresse schon wegen Vorgabe in § 17 S. 1 TzBfG.
- ### III. Objektive Klagehäufung gemäß § 260 ZPO; vgl. auch § 2 V ArbGG.



IV. Begründetheit der Befristungskontrollklage:

Bestehen eines Arbeitsvertrags bis 31. Oktober 2025. ⇨ Wirksamkeit der Befristung?

Klausuraufbau: § 17 TzBfG ist *vor* der Form zu prüfen (⇨ Unterschied zu § 4 S. 1 KSchG)!

1. Wirksamkeitsfiktion gemäß § 17 S. 2 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG?

- Klagefrist des § 17 S. 1 TzBfG bis 21. November 2025.
- Eingang am 19. November 2025 war rechtzeitig und nach § 167 ZPO (i.V.m. § 46 II S. 1 ArbGG) auch maßgeblich.

2. Formelle Wirksamkeit: Schriftform gemäß § 14 IV TzBfG:

a. Voraussetzungen von § 126 I, II BGB wurden hier beachtet:

- Unterschrift *beider* Parteien auf *derselben* Urkunde (§ 126 II S. 1 BGB)
- *plus jeweils* Zugang (§ 130 I BGB) der beiden formgerechten Erklärungen beim jeweils anderen Teil *vor oder bei* Vertragsschluss (hier vor Tätigkeitsbeginn).

Hinweis zur Rechtsfolge bei Fehlern: zunächst wirksamer unbefristeter Vertrag (§ 16 S. 1 Hs. 1 TzBfG). ⇨ Dann i.d.R. keine Heilung möglich (Grb § 620, RN 14)!

BAG: Keine Bestätigung gemäß § 141 BGB, weil *Arbeitsvertrag* selbst nicht unwirksam ist; überdies: Bestätigungswille setzt Kenntnis von Unwirksamkeit der Befristung voraus!

Evtl. nachträgliche Befristung (= zweiter Vertrag als nach BAG einzig denkbarer Ansatz): meist auch kein Wille zum erneuten Vertragsschluss (WE) erkennbar: keine Kenntnis von Unwirksamkeit der Befristung, meist keine inhaltliche Abweichung von den vorherigen Abreden.



- b. **Umfang des Schriftformgebots:** § 14 IV TzBfG gilt bei Zeitbefristung (anders als bei Zweckbefristung) nicht für den sachlichen Grund bzw. die Angabe einer „erleichterten Befristung“ (Grb § 620, RN 14).

Exkurs (siehe Anhang zur Lösung): Nachträgliche *mündliche* Abrede über Vorverlegung des Tätigkeitsbeginns. ⇒ schadet das nun nicht mehr zutreffende Anfangsdatum der Urkunde?

BAG (knapp bei Grb § 620, RN 14): Anfangszeitpunkt eines befristeten Arbeitsvertrags bedarf *nur dann* der Schriftform, wenn er zur Bestimmung *des Endzeitpunkts* maßgeblich ist (u.a. wegen Gesetzeszweck). ⇒ Kein Fehler, wenn trotz früheren Beginns der Endtermin nicht verändert wird.

3. **Materielle Wirksamkeit:** Entbehrlichkeit eines sachlichen Grundes i.S.d. § 14 I TzBfG wegen Vorliegens einer „erleichterten Befristung“ nach § 14 II S. 1 TzBfG?

- a. Grenzen des § 14 II S. 1 TzBfG wurden eingehalten.
- b. Problem: Steht frühere Tätigkeit gemäß § 14 II S. 2 TzBfG entgegen?

Nein: Lehre ist kein „Arbeitsverhältnis“ i.S.d. § 14 II S. 2 TzBfG (Grb § 620, RN 31).

Gleichstellung i.S.d. § 10 II BBiG erfolgt hier nicht, da Zweck des § 14 II S. 2 TzBfG (Verhinderung von „Kettenbefristungen“) nicht passt.

Ergebnis: Schon deswegen Unbegründetheit der Befristungskontrollklage.



- c. Zusatzprüfung: wäre auch **einschränkende Auslegung von § 14 II S. 2 TzBfG** wegen des zeitlichen Abstands der beiden Beschäftigungen möglich (vgl. Grb § 620, RN 31)?

- (1) Ist ganz ausnahmsweise denkbar:
- Wortlaut („bereits zuvor“) ist nicht völlig eindeutig.
 - Zudem verfassungskonforme Auslegung wegen ungerechtfertigter Benachteiligung solcher AN bei der Bewerbung.
- (2) Aber: Hier aber kein „*sehr* langer“ Abstand gegeben. Nach BAG erst ab ca. 20 Jahren, selbst bei 15 Jahren abgelehnt.
- d. Hilfsweise: **Sachliche Befristungsgründe** i.S.d. § 14 I S. 2 TzBfG?

Hier nicht einmal schlüssig behauptet:

- aa. Notwendigkeit der **Erprobung** (§ 14 I S. 2 Nr. 5 TzBfG):

Rechtfertigt grds. keine derart lange Dauer der Befristung (Grb § 620, RN 22).

- bb. **Vorübergehender Bedarf** (§ 14 I S. 2 Nr. 1 TzBfG):
- BAG: erfordert eine Prognose bei Vertragsschluss, dass der Bedarf mit *hinreichender Sicherheit* wegfallen werde.
 - Die allgemeine Unsicherheit genügt nicht (Grb § 620, RN 18).

Klausuraufbau: Punkte c. und d. stützen nicht das Ergebnis (Klageabweisung). Ins Hilfsgutachten.



- V. **Zulässigkeit der Urlaubsabgeltungsklage** (Eintritt zulässiger innerprozessualer Bedingung):
- Rechtsweg, Zuständigkeit und Klageerweiterung: s.o.
 - Vor. von §§ 260 ZPO, 46 II ArbGG, 495 ZPO (hier ausnahmsweise Sachurteilsvoraussetzung).
 - Urlaubsabgeltung für jedes Kalenderjahr ist eigenständiger Streitgegenstand ⇒ §§ 253 II Nr. 2 ZPO (i.V.m. §§ 495 ZPO, 46 II S. 1 ArbGG) erfordert Aufschlüsselung, hier korrekt in der Klagebegründung erfolgt.
- VI. **Begründetheit der Abgeltungsklage für Urlaub aus 2024:**

⇒ **Entscheidend nach BAG** jetzt: Bestand *im Moment der Beendigung des AV* (31. Oktober 2025) (noch) ein Freistellungsanspruch (§ 1, § 7 I BUrlG) oder war dieser *bereits davor* erloschen?

Hinweis: Früher galt die sog. **Surrogatstheorie**: Entscheidend war, ob der Urlaub in Form der Freistellung von der Arbeitspflicht bei *weggedachter Beendigung des AV derzeit* (= Zeitpunkt der Entscheidung darüber!) gewährt werden könnte (= *hypothetische Betrachtung der Gegenwart*).

Achtung: Es existieren immer noch mehrere übrig gebliebene Fragmente davon im Grb (z.B. § 611, RN 145)!

Prüfung hier:

1. **Bestehen von Resturlaub am Ende des Jahres 2024:**
 - a. Entstehung eines Freistellungsanspruchs im Umfang von 20 Tagen:
 - aa. Ablauf der Wartefrist des § 4 BUrlG im Laufe des Jahres 2024 (⇒ Nichtanwendbarkeit § 5 I BUrlG).



- bb. Anrechnung von vier Tagen gemäß § 6 I BUrlG.
 - cc. Keine Kürzung wegen Erkrankung zulässig: ist keine Gegenleistung für Arbeit.
 - b. **Erfüllung des Freistellungsanspruchs gemäß § 362 I BGB** unstreitig im Umfang von 15 Tagen, keine Erfüllung aber bzgl. der fünf Tage der Erkrankung:
 - aa. Für § 362 I BGB ist Leistungserfolg (Wegfall der Arbeitspflicht nach § 7 I BUrlG) nötig. ⇒ (nun) bereits mit Eintritt der Freistellungswirkung durch **Erklärungszugang** gegeben; spätere Leistungsstörungen ändern daran grds. nichts mehr.
 - bb. Aber anders hier wegen vorrangiger Sonderregel des § 9 BUrlG (⇒ Unanwendbarkeit des § 362 I BGB): anwendbar auch bei vorherigem Erkrankungsbeginn.
 - cc. Keine Nachholung der Erfüllung im Jahr 2025: ausdrückliche gegenteilige Tilgungsbestimmung (SV S. 6).
 2. Kein **Verfall am Jahresende gemäß § 7 III S. 1 BUrlG**, da Arbeitsunfähigkeit als Fall von § 7 III S. 2 BUrlG vorlag.
 3. Auch kein **Verfall gemäß § 7 III S. 3 BUrlG**:
 - Arbeitgeber hat Mitwirkungsobliegenheiten, damit diese Rechtsfolge eingreift (europarechtskonforme Auslegung): *konkrete Hinweise* auf die Notwendigkeit der – hier *erneuten* – Beantragung des Urlaubs und die Rechtsfolgen (Grb § 611, RN 138c).
 - Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers hierfür.
 - Hier ergibt Beklagtenvortrag (SV S. 8) keinen ausreichend klaren Hinweis; sogar eher Irreführung wegen These des angeblichen Erfüllungseintritts.
- Ergebnis:** Anspruch aus § 7 IV BUrlG für fünf Arbeitstage entstanden.



4. **Höhe des Anspruchs** korrekt berechnet:
- Zwar grds. Referenzprinzip des § 11 I BUrlG entsprechend anwendbar (Grb § 611, RN 145 ⇒ RN 141).
 - Aber keine Auswirkung bei *gleichmäßigem* Arbeitsumfang.
5. **Zinsen:** nur teilweise begründet.
- Anspruch gemäß §§ 291, 187 I BGB analog ⇒ RH der Klageerweiterung (SV S. 6).
 - Kein früherer Anspruch gemäß § 288 I BGB analog (vgl. Datum auf SV S. 4), da Anspruchsentstehung nach § 7 IV BUrlG nicht für § 286 II Nr. 1 BGB genügt.

VII. **Begründetheit der Abgeltungsklage für Urlaub aus 2025:**

1. **Anspruch aus § 7 IV BUrlG** infolge Beendigung des AV:

Keine Kürzung des Jahresurlaubs von 24 Arbeitstagen gemäß § 5 I BUrlG bei Ausscheiden in der *zweiten* Jahreshälfte.

Gegenteilige Regelung gar nicht vorhanden. ⇒ § 13 I S. 3 BUrlG hier irrelevant („wenig hilfreich“ beim Teilurlaub: Grb § 611, RN 133).

Hinweis: Eine abweichende Regelung für das Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte muss den Mindesturlaub von 20 Tagen *als Untergrenze* beachten. Geschieht dies nicht (wie oft in der Praxis) ist die *gesamte* Kürzungsregelung unwirksam (Verbot der geltungserhaltenen Reduktion). ⇒ *voller* Anspruch im Umfang des *vertraglich* eingeräumten Urlaubs (oft über 30 Arbeitstage!) sogar bei Ausscheiden zum 31. Juli!

Erfüllung (§ 362 I BGB) des Freistellungsanspruchs für 2025 hier unstreitig im Umfang von 20 Tagen erfolgt.

2. **Zinsen:** nur teilweise nach §§ 291, 187 I BGB analog: s.o.



Ergebnis: Anspruch aus § 7 IV BUrlG für weitere vier Arbeitstage entstanden.

VIII. **Begründetheit der Klage auf Entgeltfortzahlung:**

Anspruch der Klägerin gemäß § 3 I EFZG: Vorliegen von *Arbeitsunfähigkeit* wegen Krankheit (= anspruchsbegründend) wurde bestritten ⇒ ausreichender Beweis vorhanden?

Hoher Beweiswert einer inhaltlich korrekten ärztlichen Bescheinigung. ⇒ Folge:

- Bloßes Bestreiten des Arbeitgebers reicht nicht.
- Erforderlich ist aber auch kein Beweis des Gegenteils i.S.d. § 292 ZPO („wenig hilfreich“: Grb § 616, RN 25 a.E.).
- Nötig ist eine Erschütterung der Richtigkeitsvermutung der Bescheinigung(en) durch konkrete Umstände.

Prüfung hier: Richtigkeitsvermutung der Bescheinigungen tatsächlich erschüttert, da eine Gesamtschau von Indizien beträchtliche Zweifel weckt:

- Krankschreibung erfolgte unmittelbar nach Kenntniserlangung vom Arbeitgeberwillen zur Nichtfortsetzung des Arbeitsverhältnisses.
- Exakte Übereinstimmung der Erkrankungsdauer mit der restlichen Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses.
- Unmittelbar nachfolgende Aufnahme einer anderen Tätigkeit.

Folge:

- Klägerin müsste andere Beweismittel (Zeugnis des Arztes, Schweigepflichtentbindung) anbieten.
- Nicht geschehen, daher keine erfolgreiche Beweisführung.

Ergebnis: Unbegründetheit der Klage auf Entgeltfortzahlung.