Klausur Nr. 1662 / 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, 17 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 Nr. 2 ArbGG):
Klageanträge trotz unzutreffender Formulierung i.S.d. § 4 S. 1 KSchG bzw. § 17 S. 1 TzBfG auszulegen.

2. Zulässigkeit der **Klageerweiterung** schon entsprechend §§ 263, 267 ZPO (i.V.m. §§ 495 ZPO, 46 II S. 1 ArbGG). Kündigungsschutzantrag zudem wohl auch privilegiert gemäß § 264 Nr. 2 ZPO.

3. **Feststellungsinteresse** schon wegen Vorgaben in §§ 4 S. 1, 13 I S. 2 KSchG bzw. § 17 S. 1 TzBfG.

   Hier anders (Unzulässigkeit) wegen Verzichts auf Kündigungsschutz (vgl. SV S. 7)?
   - Zweifelhaft, ob Auslegung als Verzicht hier vertretbar wäre.
   - Überdies strittig, ob dies Problem der Zulässigkeit ist.
   - Jedenfalls Verzicht auf Kündigungsschutz im Voraus nicht wirksam möglich (Grb vor § 620, RN 74).

4. **Zulässigkeit des Weiterbeschäftigungsantrags**:

   Hier Antrag nur auf sog. Prozessbeschäftigung *bis zur Rechtskraft* der Bestandsschutzklage(n) beantragt.

   ⇨ Fälligkeit tritt insoweit mit dem Urteil ein ⇨ *ohne* die (hohen!) Voraussetzungen der Klage auf künftige Leistung i.S.d. §§ 257 ff ZPO möglich.

5. **Parteifähigkeit** der Beklagten gemäß § 50 ZPO i.V.m. § 13 I GmbHG, Vertretung gemäß § 35 I, GmbHG.

III. **Objektive Klagehäufung** gemäß § 260 ZPO (i.V.m. §§ 46 II S. 1 ArbGG, 495 ZPO); vgl. auch § 2 V ArbGG.

Aufbauhinweis für die nun folgende Begründetheitsprüfung:

Die zeitlich „überholende" fristlose Kündigung (⇨ Wirkung zum 24. Oktober 2024) ist unbedingt ***vor der Befristungskontrollklage*** (⇨ Wirkung zum 31. Januar 2025) prüfen:

Grund: „erweitert punktueller" Streitgegenstand ⇨ anderenfalls müsste man § 626 BGB *schachtelweise* im Rahmen der Befristungskontrollklage prüfen! Letztere wäre bei Wirksamkeit der fristlosen Kündigung ***ohne*** Überprüfung der Befristung selbst abzuweisen, da bei Ablauf der Befristung gar kein AV mehr bestünde!

IV. **Begründetheit des Kündigungsschutzantrages** gegenüber der außerordentlichen Kündigung:

Bestehen eines AV *bis dahin*, insbesondere hier kein (noch) früher Beendigungstatbestand ersichtlich. ⇨ allein Wirksamkeit der Kündigung entscheidend.

1. **Zugang der Kündigung** gemäß §§ 130 I, 164 I, III BGB in einer dem **§ 623 BGB genügenden Form** mit Zustellung an die Klägervertreterin?
   - Empfangsvollmacht gemäß § 164 I, III BGB hier unstreitig.
   - Keine Schriftform gemäß §§ 623, 126 I BGB, da kein Zugang einer Originalunterschrift.
   - Aber: Fiktion des § 46h ArbGG ersetzt hier die Schriftform, da klare Erkennbarkeit der Kündigung und Einreichung in der Form des § 46c ArbGG gegeben (hier § 46c III S. 1 Alt. 2, IV S. 1 Nr. 2 ArbGG).
   - Sperre des § 623 Hs. 2 BGB steht dem nach § 46h S. 2 ArbGG nicht entgegen.

2. Keine **Präklusion** gemäß § 7 i.V.m. §§ 4 S. 1, 13 I S. 2 KSchG.

3. Prüfung des **wichtigen Grundes i.S.d. § 626 I BGB**:

   War es einem ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber nicht einmal mehr zuzumuten, den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist abzuwarten?

   Dabei **zweistufige Prüfung** nötig (Grb § 626, RN 38):
   - Vorfall grds. als Kündigungsgrund tauglich?
   - Einzelfallprüfung (Abmahnung; sonstige Interessenabwägung).

Hinweis: Regeln unbedingt auch so hinschreiben!

Prüfung der ersten Stufe: Stellt das (unstreitige oder bewiesene) Verhalten eine Pflichtverletzung dar, die unter Außerachtlassung individueller Besonderheiten (= 2. Stufe!) auch ohne „einschlägige“ Abmahnung eine fristlose Kündigung rechtfertigen würde?

a. Ausgangspunkt: Eine sog. Selbstbeurlaubung wäre – unabhängig vom Bestehen eines Anspruchs auf Urlaubserteilung – eine *schwerwiegende* Verletzung der arbeitsvertraglichen Hauptpflichten (Grb § 626, RN 45):
   - Der Arbeitgeber gewährt Urlaub durch Erklärung der Freistellung (§ 7 I BUrlG). ⇨ anderenfalls Arbeitsverweigerung!
   - Grundsätzlich Vorrang des staatlichen Rechtsschutzsystems (z.B. § 940 ZPO) bei rechtswidriger Verweigerung.

b. Hier aber gar keine Selbstbeurlaubung gegeben:
   - Urlaubserteilung war hier zunächst erfolgt und ist grds. nicht widerruflich (Grb § 611, RN 138d).
   - Ein erklärter Vorbehalt bei der Urlaubserteilung ist auch bei Zustimmung zumindest für den gesetzlichen Urlaub unwirksam (§ 13 I S. 3 BUrlG). ⇨ Arbeitgeber muss sich vorher entscheiden!

⇨ Folge: Hier schon erste Stufe nicht erfüllt, da keine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers.

Hinweis: Bedeutungslosigkeit der zweiten Stufe ist typisch für Urteilsklausuren!

Ergebnis: Beklagtenvortrag ergibt keinen wichtigen Grund i.S.d. § 626 I BGB

4. **Erklärungsfrist des § 626 II BGB auch abgelaufen**?
   ⇨ Problem: Fristbeginn?

   BAG: Beginn erst bzw. frühestens mit der Rückkehr (14. Oktober 2024), da Dauertatbestand: die Pflichtverletzung vergrößert sich mit jedem Tag (Grb § 626, RN 27).
   ⇨ Hier beim entscheidenden *Zugang* der Kündigung am 24. Oktober 2024 (dazu s.o.: § 46h ArbGG) nicht abgelaufen.

   Aufbau: Hierauf *stützt* sich das Urteil nicht, auch nicht im Sinne einer Mehrfachbegründung (wie bei § 612a BGB).

5. Überdies **Unwirksamkeit nach §§ 612a, 134 BGB**: hier verbotene Maßregelung (Grb § 612a, RN 2) wegen zulässiger Inanspruchnahme des Urlaubs als Rechtsausübung.

V. **Begründetheit des Kündigungsschutzantrages** gegenüber der (hilfsweisen) ordentlichen Kündigung:

1. Erklärung dieser Kündigung unter einer zulässigen sog. **Rechtsbedingung**. ⇨ hier eingetreten (s.o.).

2. Zeitliche **Kündigungssperre des § 15 IV bzw. § 16 S. 1 Hs. 2 TzBfG**?

   Steht hier nicht entgegen: die (unstreitig getroffene) gegenteilige Vereinbarung (sog. Höchstbefristung) ist schon nach dem Wortlaut des § 15 IV TzBfG zulässig.

3. **Sozialwidrigkeit gemäß § 1 I, II KSchG**:
   - Anwendbarkeit des KSchG gemäß § 23 I S. 3 und § 1 I KSchG, hier dabei unerheblich ob „Unterbrechung“ i.S.d. § 1 I KSchG.
   - Kein ausreichender verhaltensbedingter Kündigungsgrund: keine Pflichtverletzung (s.o.).

VI. **Begründetheit der Befristungskontrollklage:**

1. **Klagefrist von § 17 TzBfG** i.V.m. § 7 KSchG gewahrt:

   Klageerhebung vor Laufzeitende trotz missverständlichen Wortlauts möglich.

   Hinweis: Anderen Aufbau als bei § 4 KSchG beachten!

2. **Schriftformgebot gemäß §§ 14 IV TzBfG, 126 I, II BGB**:

   Notwendig ist die Unterschrift *beider* Parteien i.d.R. 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.

   Rechtsfolge bei Fehlern: zunächst wirksamer unbefristeter Vertrag (§ 16 S. 1 1. Hs. TzBfG).

   Hinweis: Bei Fehlern 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.

Prüfung der Form im Fall:

a. Hier Originalunterschriften auf *derselben* Urkunde *und* jeweils Zugang beim anderen.

b. Inhaltlich genügende Angaben in der maßgeblichen Vertragsurkunde?

aa. Auslegung: Vertragsurkunde vom 6. Februar 2024 gilt, da spätere mündliche Abrede keinen weiteren Arbeitsvertrag darstellt, sondern nur eine Änderung.

bb. Problem: 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).

Hier wegen *bestimmter* Angabe des *Endtermins* (anstelle einer Dauer) in der Urkunde nicht der Fall.

Zwischenergebnis: Formwirksamkeit gemäß §§ 14 IV TzBfG, 126 I, II BGB (+).

3. Zulässige **„erleichterte Befristung“ nach § 14 II S. 1 TzBfG**?
⇨ I.d.R. entscheidend: Vorliegen einer „Verlängerung“ i.d.S. oder einer Zweitbefristung i.S.d. § 14 II S. 2 TzBfG?

a. BAG: „Verlängerung“ setzt voraus (Grb § 620, RN 31):
- Abschluss vor Ablauf,
- unmittelbaren Anschluss ***und***
- inhaltliche Identität.

b. Hier schon zeitliche Voraussetzungen nicht erfüllt.

c. Überdies Auswirkung der Entgelterhöhung?
- BAG: Nichtvorliegen einer Verlängerung i.S.d. § 14 II S. 1 Hs. 2 TzBfG mangels inhaltlicher Identität grds. auch bei *Verbesserungen* wie Entgelterhöhung gegeben.
- Aber: Kein Einfluss von erst *nach* der „Verlängerung“ vereinbarten Änderungen der Arbeitsbedingungen! So im Fall.

Zwischenergebnis: Wegen Punkt b. hier Vorliegen einer Zweitbefristung i.S.d. § 14 II S. 2 TzBfG.

Einschränkende Auslegung der „Sperre“ von § 14 II S. 2 TzBfG (Grb § 620, RN 31) ist hier abwegig.

⇨ daher entscheidend in Fall: Vorliegen eines Sachgrundes i.S.d. § 14 I TzBfG?

4. **Befristungsgrund Vertretung** gemäß § 14 I S. 2 Nr. 3 TzBfG (vgl. Grb. § 620, RN 20) gegeben?

a. Sog. *mittelbare* Vertretung (Verschiebung von Aufgaben im Betrieb) kann hiervon erfasst sein.

b. Zeitliche Übereinstimmung von voraussichtlichem Ausfall und Dauer der Befristung ist grds. nicht nötig.

c. Aber: Erforderlich ist eine realistische / positive **Prognose** für die Rückkehr des Vertretenen in den Betrieb.
Maßgeblicher Prognosezeitpunkt: Vertragsschluss bzgl. der Befristung (hier Abreden vom 6. bzw. 9. Februar 2024).

Hier: ***dauerhafte*** Arbeitsunfähigkeit von Meiser war seit 8. Januar 2024 (= bereits vorher) bekannt (vgl. SV S. 5 unten).

Ergebnis: Befristung unwirksam, da weder Fall von § 14 II S. 1 TzBfG noch sachlicher Grund i.S.d. § 14 I TzBfG.

VII. **Begründetheit des Weiterbeschäftigungsantrags**:

Hier zu prüfen: sog. **allg. Weiterbeschäftigungsanspruch gemäß §§ 611, 242 BGB** i.V.m. Art. 1, Art. 2 GG (Arbeitstätigkeit als Teil des allg. Persönlichkeitsrechts).

BAG (Grb § 611, RN 122):
- Erforderlich ist eine Interessenabwägung aufgrund der konkreten Umstände.
- Ab erstinstanzlichem Obsiegen des AN besteht regelmäßig ein Überwiegen von dessen Interesse.
- Hier keine Umstände für Ausnahmefall von Beklagter vorgetragen.

Ergebnis: Auch Weiterbeschäftigungsantrag ist begründet.