

Wiss. Mit. Elena Hilgers, Gießen\*

## „Anwalt ohne Abschluss“

THEMATIK	Bereicherungsrecht, Arbeitsrecht
SCHWIERIGKEITSGRAD	Examensklausur
BEARBEITUNGSZEIT	5 Stunden
HILFSMITTEL	Gesetzestexte

### ■ SACHVERHALT

A ist seit dem 1.7.2021 als Rechtsanwalt in Frankfurt a. M. bei der Kanzlei K PartmbB (K) mit Sitz in München tätig, die an jedem ihrer Standorte mindestens zwanzig Anwälte beschäftigt. Seinem Arbeitsvertrag gemäß bearbeitet A die ihm zugewiesenen zivilrechtlichen Mandate, verfasst und unterschreibt Schriftsätze, führt Mandantengespräche und nimmt Termine vor den Zivilgerichten wahr. Für seine Arbeit lässt K ihm durch die B-Bank AG (B) monatlich 10.000 EUR (netto) auf sein Konto bei B überweisen. Am 21.2.2022 erhält der Gesellschafter (G) der K einen anonymen Hinweis, dass A sein Jurastudium abgebrochen habe und seine beiden Staatsexamen gefälscht seien. Auf Nachfrage beim Hessischen Justizprüfungsamt stellt sich am 1.3.2022 heraus, dass dieses die Examenszeugnisse gar nicht ausgestellt hat. Nur unter Vorlage der gefälschten Zeugnisse wurde ihm die Anwaltszulassung durch die Rechtsanwaltskammer Frankfurt a. M. erteilt. Sowohl die Zulassung als auch die Zeugnisse hatte er vor Abschluss des Arbeitsvertrags dem G im Bewerbungsverfahren vorgelegt. G ist überaus erbost. Schließlich stehe die Reputation der K auf dem Spiel. Daher geht er umgehend zu A und erklärt diesem, dass sie ihn nur unter der Prämisse, er sei ein rechtmäßig zugelassener Rechtsanwalt, eingestellt hatten. Diese Täuschung sei nicht hinzunehmen, weshalb er für K den Arbeitsvertrag mit A für null und nichtig erkläre. Er fordert zudem das Gehalt von Juli 2021 bis Februar 2022 zurück. A erwidert, er habe doch ordnungsgemäß seine Aufgaben erfüllt. Er könne doch nicht sämtliche Entgelte zurückverlangen. Das müsse man miteinander verrechnen. Außerdem habe er für 5.000 EUR eine Luxuskreuzfahrt unternommen sowie seiner Freundin einen Verlobungsring für 10.000 EUR gekauft. Wenn er nicht einen derart hohen Lohn erhalten hätte, hätte er ihr lediglich einen Ring für 500 EUR gekauft.

\* Die Autorin ist Wiss. Mitarbeiterin an der Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Sozialrecht (Prof. Dr. Martin Gutzeit) an der Justus-Liebig-Universität in Gießen. Die Klausur wurde im Rahmen der von der Autorin gehaltenen Übung im Arbeitsrecht im Sommersemester 2022 als Übungsklausur angeboten.

Während der weiteren Untersuchung entsteht das Gerücht, dass die seit sechs Jahren für K in Frankfurt tätige Rechtsanwältin R, die dem A vorgesetzt war und sich bislang nie etwas zu Schulden hat kommen lassen, von dessen gefälschten Zeugnissen wusste und untätig geblieben ist. Obwohl G eingehende Untersuchungen durchführt, sogar einen externen Dienstleister hinzuzieht und R zur Sache anhört, kann nicht mit absoluter Sicherheit festgestellt werden, ob R von den fehlenden Examen des A wusste. Nachdem sich langjährige Mandanten an G wenden und damit drohen, der Kanzlei das Mandat zu entziehen, da nun wohl auch die den A betreuende Anwältin von der Sache wusste und sie wissentlich der Beratung des A überlassen habe, stellt sich G schützend vor R und erklärt, dass die Beteiligung der R nicht erwiesen sei. Er und die anderen Gesellschafter seien fest davon überzeugt, dass R kein Fehlverhalten vorzuwerfen sei. Dennoch beharrt eine große Zahl an für die Kanzlei wirtschaftlich existentiellen Mandanten darauf, nur zu bleiben, wenn R die Kanzlei verlasse. Sie könne allenfalls noch so lange bleiben, um die ordnungsgemäße Fortführung der ihr übertragenen Verfahren zu organisieren. Daher sieht sich G gezwungen, R zum 31.5.2022 zu kündigen, nachdem er alles ihm Zumutbare unternommen hat, um die Mandanten zu besänftigen. Das von ihm verfasste und unterschriebene Schreiben geht R, welche stets bestritten hat, etwas von der Täuschung des A zu wissen, am 25.3.2022 zu. Daraufhin erhob sie am 19.4.2022 beim Arbeitsgericht in Frankfurt a. M. Kündigungsschutzklage.

Zu Beginn des folgenden Jahres verließ Sekretär (S) die Kanzlei. Er hatte vom 1.7.2021 bis zum 31.1.2023 in der Kanzlei in Vollzeit (40 Stunden pro Woche) zu einem Stundenlohn von 11,50 EUR gearbeitet. Da er ab November 2022 nach Absprache mit K vorwiegend im Homeoffice gearbeitet hat, hatten sich K und S darauf geeinigt, dass er einmalig 200 EUR für die Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes erhält. Obwohl der Gesetzgeber zum 1.10.2022 wirksam den Mindestlohn auf 12 EUR angehoben hat, hatte K den Stundenlohn des S nicht angepasst, weshalb er sich am 7.2.2023 an G wendete und Zahlung von 348 EUR – der Differenz zwischen seinem monatlichen Lohn ab dem 1.10.2022 (2.001 EUR) und dem gesetzlichen Mindestlohn (2.088 EUR) – von K verlangt. G entgegnet, S habe doch Weihnachtsgeld nach § 5 des Arbeitsvertrags und einen Zuschuss für die Ausstattung seines Homeoffice erhalten. Ein weiterer Lohn stehe ihm nicht zu. Im Arbeitsvertrag heißt es auszugsweise:

### § 5 – Weihnachtsgeld

- (1) S erhält ein jährliches Weihnachtsgeld iHv 600 EUR.
- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr, vermindert sich das Weihnachtsgeld um  $\frac{1}{12}$  für jeden Kalendermonat, in dem kein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- (3) Das Weihnachtsgeld wird iHv  $\frac{1}{12}$  für jeden Kalendermonat zur betriebsüblichen Fälligkeit der Monatsvergütung zur Zahlung fällig.

A. Kann K von A die Rückzahlung des Gehalts iHv 80.000 EUR verlangen?

B. Ist die Kündigungsschutzklage der R erfolgreich?

C. Hat S gegen K einen Anspruch auf Zahlung von 348 EUR?

**Bearbeitungshinweis:** Auf §§ 1, 3, 4, 12 BRAO, §§ 1, 3 RDG, § 5 DRiG wird ausdrücklich hingewiesen. Ein Kalender ist als Hilfsmittel zugelassen. Am 15.4.2022 war Karfreitag und am 18.4.2022 Ostermontag.