

Professor Dr. Matthias Jacobs und Ref. iur. David K. Takacs, LL.B., Hamburg*

„Von Sandkasten zu Sozialplan“

THEMATIK	Arbeitsrecht
SCHWIERIGKEITSGRAD	Fortgeschrittenenklausur/Examensklausur
BEARBEITUNGSZEIT	5 Stunden
HILFSMITTEL	Habersack, Deutsche Gesetze

■ SACHVERHALT

Teil 1

Die Kinderspaß GmbH (K) betreibt in Bochum zwei größere Kindertagesstätten, eine in Dahlhausen mit 13 Erzieherinnen und Erziehern und eine in Weitmar mit 15 Erzieherinnen und Erziehern. Die Alleingesellschafterin und Geschäftsführerin (G) der K-GmbH hat für beide Standorte jeweils eine Standortleitung eingesetzt. Dabei ermittelt G den groben Personalbedarf und die wirtschaftlich-strategische Ausrichtung der Kitas. Die Standortleitungen sind dafür verantwortlich, innerhalb dieses Personalbedarfs eigenständig Erzieherinnen und Erzieher einzustellen und zu entlassen. Sie können Versetzungen innerhalb ihrer Kita eigenständig vornehmen, wobei zwischen den Kitas keine Versetzungen erfolgen. Im Tagesgeschäft üben die Standortleitungen das Weisungsrecht für die K aus. Sie sind umfassend bevollmächtigt und ordnungsgemäß als Prokuristen der K im Handelsregister eingetragen.

Nachdem in der Nähe des Standorts Dahlhausen Ende 2021 eine hippe bilinguale Kita eröffnet, brechen die Zahlen der Neuanmeldungen ein. G erkennt, dass sie den Kräften des Markts nichts mehr entgegensetzen kann und beschließt, den Standort Dahlhausen zur Jahresmitte zu schließen. Das teilt sie dem Standortleiter (S) des Standorts Dahlhausen Anfang Februar 2022 mit. S fertigt sodann am 7.2.2022 für alle 13 Erzieherinnen und Erzieher am Standort namens der K ein schriftliches Kündigungsschreiben zum 30.6.2022 aus. Auf dem Briefkopf der Schreiben wird vermerkt: „per Bote“. Die Kündigungsschreiben überreicht S dem Kurier (B), der sie noch am selben Tag jeweils persönlich übergibt.

Unter den Gekündigten ist auch die alleinerziehende Erzieherin E. Sie wurde 2016 von S in der Kita angestellt und möchte sich die Kündigung nicht gefallen lassen. Noch am 7.2.2022 ruft sie bei S an und weist die Kündigung zurück. Am 14.2.2022 reicht sie ordnungsgemäß Kündigungsschutzklage beim ArbG Bochum ein. Diese wird K wegen Personalmangels in der Geschäftsstelle erst am 25.3.2022 zugestellt.

E macht geltend, weder der Kurier noch die Standortleitung habe eine Bevollmächtigung durch eine Vollmachtsurkunde nachgewiesen – was zutrifft. Sie habe einen Arbeitsvertrag mit K, nicht mit S. Es könne nicht sein, dass sie nun ein Kündigungsschreiben erhalte, das von S unterschrieben sei. Für B könne nichts anderes gelten. Dieser habe ebenfalls seine „Botenvollmacht“ nachweisen müssen. Die Kündigung sei schon deshalb unwirksam. Selbst wenn hier alles wirksam gewesen sein sollte, könne es nicht sein, dass keine Sozialauswahl mit den Erzieherinnen und Erziehern des Standorts Weitmar durchgeführt worden sei. Beide Standorte gehörten doch zu K und seien daher ein Betrieb. Hätte man eine Sozialauswahl durch-

* Der Verfasser Jacobs ist Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Zivilprozessrecht an der Buccerius Law School in Hamburg. Der Verfasser Takacs ist Referendar am Hanseatischen Oberlandesgericht in Hamburg.

geführt, wären mindestens drei jüngere und ledige Erzieher am Standort Weimar vor ihr zu kündigen gewesen – was ebenfalls zutrifft.

K bringt dagegen vor, dass E die Bevollmächtigung des S bekannt sein musste. S sei als Prokurist eingetragen und habe auch den Arbeitsvertrag mit E geschlossen und unterschrieben. Die Vollmacht des B sei überhaupt nicht durch Urkunde nachzuweisen. Müsste die „Botenvollmacht“ nachgewiesen werden, müsste schließlich jeder Postbote eine Urkunde vorlegen. Jedenfalls sei E durch den Vermerk „per Bote“ hinreichend in Kenntnis gesetzt. Eine Stelle am Standort Weimar sei nicht frei – was zutrifft. Auch eine Sozialauswahl sei nicht durchzuführen gewesen. Diese erfolge nur betriebsbezogen, nicht unternehmensbezogen. Durch die eigenständige Leitung der Standorte lägen zwei getrennte Betriebe vor.

Frage 1: Wie wird das ArbG Bochum entscheiden?

Teil 2

Auch nachdem die Streitigkeiten um die Betriebsschließung abgeklungen sind, kommt der Standort Weimar nicht zur Ruhe. Einer der dortigen Erzieher (N) möchte nicht arbeiten. Er ist am 4.3.2022 für den Küchendienst eingeteilt und soll mit zwei weiteren Kollegen das Essen zubereiten und verteilen. Darauf hat N allerdings keine Lust. Er möchte den Freitag lieber mit seiner neuen Playstation 5 verbringen. Auf seine Vergütung möchte er aber nicht verzichten. Dabei ist ihm schon vor längerer Zeit aufgefallen, dass die Arbeitszeiterfassung und die Anwesenheitskontrolle nicht so streng gehandhabt werden. Das möchte er nun zu seinem Vorteil nutzen:

Am Morgen des 4.3.2022 betritt N um 8:00 Uhr die Kita und stempelt sich ein. Sodann verlässt er das Gelände wieder und verbringt seinen Tag wie geplant. Da die Stimmung nach der Betriebsschließung generell angeschlagen ist, haben seine zwei Kollegen ihm zugesagt, ihn nicht zu „verpetzen“.

Da in einer der Kitagruppen ein Erzieher krankheitsbedingt spontan ausgefallen ist, möchte die Standortleiterin (L) den N kurzfristig dort als Ersatz einsetzen. Sie versucht den eingestempelten N um 8:24 Uhr, um 9:11 Uhr und um 12:36 Uhr im kleinen Gebäude ausfindig zu machen; vergeblich. Umso irritierter ist L, als ihr N um 14:32 Uhr beim Verlassen des Gebäudes über den Weg läuft. Dieser hatte sich genau zum Ende seiner Schicht um 14:30 Uhr wieder auf das Gelände begeben und ausgestempelt.

L ist sofort klar, was geschehen ist, und bestellt N in ihr Büro. Auch G wird hinzugerufen, die wenige Minuten später eintrifft. N wird mit dem Geschehen konfrontiert. Während des Gesprächs haut L kräftig auf den Tisch und verdeutlicht N, er habe „zwei Optionen“. Er könne entweder jetzt vor Ort einen Aufhebungsvertrag abschließen oder ihm werde sofort fristlos gekündigt. N bittet um einen Tag Bedenkzeit, woraufhin L entgegnet: „Take it or leave it“. N unterschreibt daraufhin den Aufhebungsvertrag mit sofortiger Wirkung. Außerdem spricht G für das Gelände ein Hausverbot aus.

Nach wenigen Tagen reut N seine Unterschrift. Gegenüber L und G erklärt er telefonisch, dass er sich „nicht mehr an den Aufhebungsvertrag gebunden fühlt“. Sie hätten ihm nicht mit einer fristlosen Kündigung drohen dürfen. Der Vertrag sei deshalb schon nichtig. Auch im Übrigen hält er die Umstände des Zustandekommens für „unfair“. Seine Verhandlungsgegner hätten ihr quantitatives Verhandlungsübergewicht unzulässig ausgenutzt, ihn bedrängt und unzulässig unter Druck gesetzt.

G und L verteidigen das Zustandekommen des Aufhebungsvertrags. N sei ein Krimineller. Er habe wissen müssen, dass ein solches Verhalten inakzeptabel sei. Die Drohung sei schon deshalb berechtigt gewesen, weil man bereit war, sie wahr zu machen. Auch der Verhandlungsdruck sei gerechtfertigt; eine hitzige Verhandlung sei nun mal keine Krabbelgruppe. Dem müsse N aber standhalten.

N erhebt sodann vor dem zuständigen ArbG Bochum ordnungsgemäß Klage auf „Feststellung, dass der Aufhebungsvertrag vom 4.3.2022 das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat“. Die Klageschrift wird am 16.3.2022 zugestellt.

Frage 2: Ist die Klage des N vor dem ArbG Bochum begründet?

Frage 3: Unterstellen Sie, der Aufhebungsvertrag sei doch wegen § 142 I BGB von Anfang an nichtig. Hat N dann einen Vergütungsanspruch ab dem 16.3.2022?

ÜBUNGSBLÄTTER STUDIUM · EXAMINATORIUM **KLAUSUR ZIVILRECHT · „VON SANDKASTEN ZU SOZIALPLAN“**

Bearbeitungshinweis: Die Geschehnisse ereignen sich im Gerichtsbezirk des ArbG Bochum. Auf alle aufgeworfenen Rechtsfragen ist gegebenenfalls hilfsgutachterlich einzugehen. Auf den dritten Abschnitt des KSchG ist nicht einzugehen. Auf die §§ 2, 8, 11, 46, 48 ArbGG wird hingewiesen.