



Name: \_\_\_\_\_

Klausurbezeichnung: \_\_\_\_\_ Sept11

### Falltext

Der in Münster ansässige B ist Damenschuhhersteller und unterhält einen Ausbildungsbetrieb für Schuhtechniker. Der 19-jährige A bewirbt sich für eine Ausbildungsstelle. Nach dem Vorstellungsgespräch signalisiert B dem A sein großes Interesse an einer Ausbildung. Er erklärt jedoch auch, dass die Vergabe der Ausbildungsstelle mit der einmaligen Zahlung einer „Aufwandsentschädigung“ i.H.v. 2.800 € verbunden ist, die A auch nach Beendigung der Ausbildung nicht zurückerhalten soll.

Zwar hatte A gerade noch im Rechtskundeunterricht an der Realschule gelernt, dass eine Vereinbarung über die Zahlung einer Aufwandsentschädigung für die Vergabe eines Ausbildungsplatzes nicht zulässig ist. Da er den Ausbildungsplatz aber unbedingt haben will, zahlt er – in bar – die 2.800 € an B.

Seit dem Jahr 2022 gewährt B den in der Schuhproduktion tätigen Arbeitnehmern individualvertraglich nach Vollendung des 58. Lebensjahres jährlich 36 Arbeitstage Erholungsurlaub und damit zwei Urlaubstage mehr als den jüngeren Arbeitnehmern. Die 44-jährige K ist deshalb der Ansicht, die Urlaubsregelung sei altersdiskriminierend und B habe daher auch ihr jährlich 36 Urlaubstage zu gewähren.

Die Behauptung des B, ältere Mitarbeiter benötigten im Produktionsbetrieb längere Erholungsphasen, sei nicht zweifelsfrei bewiesen. Außerdem stelle das Bundesurlaubsgesetz – was zutrifft – bezüglich der Dauer des Urlaubs weder auf die physische Belastung noch auf das Alter der Arbeitnehmer ab. B habe auch keinen Grund genannt, warum ein gesteigertes Erholungsbedürfnis ausgerechnet mit 58 Jahren eintrete. Zudem könne mit lediglich zwei zusätzlichen Urlaubstagen ein etwaiger höherer Erholungsbedarf nicht ausgeglichen werden. Bei einem stetig steigenden Erholungsbedarf müsste jedenfalls auch die Urlaubsdauer gestaffelt werden. Bei anderen Arbeitnehmergruppen sei ein erhöhter Erholungsbedarf nachvollziehbar. Diese würden jedoch nicht begünstigt. So seien etwa jüngere Arbeitnehmer durch Familie und Beruf oftmals stärker beansprucht als ältere.

Großhändler G beliefert B mit Leder. Als G von B Sicherheiten für noch offenstehende Rechnungen verlangt, tritt B dem G eine Versicherungsforderung aus einer Gebäudeversicherung bei der V-Versicherung (V) ab und teilt dies auch sogleich der V mit. Diese zahlt daraufhin 15.000 € an G. Die Versicherungsforderung bezieht sich auf einen Wasserschaden im Betrieb des B. Wenig später muss B dem findigen Versicherungsdetektiv der V aber gestehen, dass er den Wasserschaden vorsätzlich verursacht hat, um „an Geld von der Versicherung zu kommen“.

Die B bewohnt in Münster eine hochwertig eingerichtete Eigentumswohnung. Eines Abends bemerkt sie einen Wasserrohrbruch in der über ihrer Wohnung gelegenen Dachgeschosswohnung, da sich bereits Wasserflecken auf der Wohnzimmerdecke der B abzeichnen. B handelt umgehend, sie verschafft sich mit der Unterstützung des eilig herbeigerufenen Schlüsseldienstes (S) Zutritt zur Dachgeschosswohnung, deren Eigentümer E noch fleißig im Büro sitzt, und kann so den Wasserrohrbruch beheben. Dem S muss B dafür eine angemessene Vergütung i.H.v. 210 € zahlen. Durch die Behebung des Wasserrohrbruchs konnte B erhebliche Schäden für ihr Eigentum und das des E abwenden.



**Vermerk für den Bearbeiter:**

Nehmen Sie bitte in einem Gutachten zu den folgenden Fragen Stellung:

1. Kann A von B nach Beendigung der Ausbildung die Rückzahlung der 2.800 € verlangen?
2. Hat K für das Jahr 2022 einen Anspruch auf die Gewährung von insgesamt 36 Urlaubstagen?
3. Hat V gegen G einen Anspruch auf Rückzahlung der 15.000 €?
4. Kann X von E den Ersatz der 210 € verlangen, die sie an den S gezahlt hat?

Es ist davon auszugehen, dass bei körperlich belastenden Berufen krankheitsbedingte Fehlertage im Alter überproportional zunehmen und der Gesundheitszustand sich überproportional verschlechtert.

Schadensersatzansprüche sind im Rahmen aller Fragen **nicht** zu prüfen.

Auf § 12 Abs. 2 Nr. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird hingewiesen; Auszug:

(2) Nichtig ist eine Vereinbarung über

1. die Verpflichtung Auszubildender, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen, [...]