



Wintersemester 2020/2021 – Übung für Fortgeschrittene im Zivilrecht – Hausarbeit

Ein faules Ei ...

Die A-GmbH (A) sucht zu Beginn des Jahres 2020 einen neuen Chefarzt für die kardiologische Abteilung des Krankenhauses, das sie in Bayreuth betreibt. Es handelt sich um eine Leitungsposition, die im unbefristeten Angestelltenverhältnis mit einem monatlichen Bruttogehalt in Höhe von € 20.000 vergütet wird. Auf die ordnungsgemäß ausgeschriebene Stelle melden sich zwei Personen, Herr Dr. med. B (B) und Frau Prof. Dr. med. C (C). Die Auswahlentscheidung trifft D, der Geschäftsführer der A. Nach den Bewerbungsgesprächen im Februar 2020 ist D von beiden Bewerbungen sehr angetan. Wäre C ein Mann, fiel ihm seine Entscheidung leicht. C ist im Hinblick auf ihre medizinischen Qualifikationen deutlich besser für die Stelle geeignet. So aber zieht D es vor, B einzustellen. Die überwiegend männlichen Patienten des Krankenhauses würden der fachlichen Expertise eines Arztes bestimmt mehr vertrauen als derjenigen einer Ärztin. Das sei besser für das Geschäft. Zudem wisse man bei Frauen nicht, ob sie nicht noch Kinder haben wollten. Eine monatelange Hängepartie in der kardiologischen Abteilung möchte D auf keinen Fall hinnehmen. Mit einer E-Mail, die C am 29. Februar 2020 zugeht, sagt D ihr ohne nähere Begründung ab. Absprachegemäß tritt B die Stelle am 1. April 2020 an.

Einige Zeit später, am 23. April 2020 berät die Gesellschafterversammlung der A über die Verlängerung der Geschäftsführerstellung des D. Die Anteile an der A werden zu gleichen Teilen von E, F und G gehalten. E hielt D schon immer für eine Fehlbesetzung und meint, es sei höchste Zeit D zu verabschieden. F verweist darauf, der Gewinn habe in den letzten Jahren spürbar nachgelassen. Auch F lehnt es deswegen ab, die Anstellung von D zu verlängern. Zum Schluss äußert sich G. Er könne den Vorreden zwar nicht zustimmen, aber D sei immerhin schon 59 Jahre alt. Da sei es nun an der Zeit, dass mal ein frischer Wind durch das Krankenhaus wehe. Einstimmig beschließen die drei Gesellschafter den Anstellungsvertrag mit D, der auf den Ablauf des 30. Juni 2020 befristet ist, nicht mehr zu verlängern.

D erfährt im Mai 2020 aus der Tagespresse von der Entscheidung der Gesellschafterversammlung. Dort wird E mit dem Satz zitiert: „Wir werden die Geschäftsführung unseres Klinikums in Bayreuth neu ordnen. Es ist an der Zeit, alte Zöpfe abzuschneiden.“ D ist nicht nur enttäuscht, sondern auch erzürnt. Zu seinem unverdienten Ausstand möchte er der undankbaren Klinik noch einen Denkkzettel verpassen. Wutentbrannt ruft er C an und teilt ihr mit, bei der Besetzung des Chefarztpostens sei es nicht mit rechten Dingen zugegangen. Sie sei allein wegen ihres Geschlechts gegenüber einem männlichen Bewerber nicht zum Zuge gekommen, obwohl sie fachlich besser qualifiziert gewesen sei. D versichert C, dies würde er so auch vor Gericht aussagen. C fackelt nicht lange und lässt sich umgehend anwaltlich beraten. Mit einem Schreiben, das bei A am 14. Mai 2020 eingeht, verlangt C unter Berufung auf die Aussage des D einen finanziellen Ausgleich für das Unrecht, das ihr widerfahren ist. Auszugleichen sei nicht nur die persönliche Kränkung, sondern auch der ihr bei A entgangene Verdienst.

Als die Gesellschafter der A das Schreiben zur Kenntnis nehmen, sind sie sich schnell darüber einig, dass sie den Vertrauensbruch des D nicht hinnehmen wollen. Sie berufen D mit

sofortiger Wirkung als Geschäftsführer ab und kündigen das Anstellungsverhältnis mit ihm fristlos. Sie finden mit H schnell einen passenden Ersatz. Mit seiner ersten Amtshandlung schreibt H der C zurück, er sehe keinen Anlass für eine Zahlung. Insbesondere komme ein endloser Ausgleich der Lohndifferenz bis zum „Sankt Nimmerleinstag“ nicht in Betracht. Er belehrt C darüber, dass das deutsche Recht einen solchen Strafschadenersatz nicht kenne. Zudem wisse man ja nicht, ob C im Klinikum der A überhaupt die Probezeit überstanden hätte.

Unterdessen will auch D seinen unrühmlichen Rauswurf nicht hinnehmen und wendet sich ebenfalls an einen Anwalt. Es könne doch nicht sein, dass ihm der Stuhl vor die Tür gestellt werde, nur weil er C bei der Durchsetzung ihrer Rechte geholfen habe. Er meint, ihm stünde die Geschäftsführerposition weiterhin zu. Auch die fristlose Kündigung würde er gerne gerichtlich kontrollieren lassen. Das alles lohne sich aber nur, wenn die Entscheidung der Gesellschafterversammlung, seine Geschäftsführertätigkeit nicht über den 30. Juni 2020 hinaus zu verlängern, rechtlich fehlerhaft sei.

1. Welche Ansprüche stehen C gegen A zu?
2. Ist der Gesellschafterbeschluss vom 23. April 2020 rechtmäßig?
3. Sind die Kündigung des Anstellungsverhältnisses und die Abberufung vom Amt des Geschäftsführers wirksam?
4. Kann D von A die Verlängerung des Anstellungsverhältnisses über den 30. Juni 2020 hinaus verlangen?

Bearbeitervermerk: Fertigen Sie zur Beantwortung der Fallfragen ein juristisches Gutachten an. Das Gutachten ist in der Schriftart „Times New Roman“, Schriftgröße 12 (Fußnoten: Schriftgröße 10), mit einem Zeilenabstand von 1,5 Zeilen (Fußnoten: einfacher Zeilenabstand) und einem einseitigen Korrekturrand auf der rechten Seite von 6 cm abzufassen. Die Seitenränder oben, unten und links haben mindestens 1 cm zu betragen. Das Gutachten darf einen Umfang von 25 Seiten nicht überschreiten. Dem Gutachten kann neben dem üblichen Schriftumsverzeichnis eine Übersicht über die Literatur beigelegt werden, die aufgrund der Corona-Pandemie nicht ausgewertet werden konnte.

Die Teilnahmevoraussetzungen nach § 13 Abs. 1 S. 2 SPO (2016) sind in der Regel mit einem Datenblatt nachzuweisen, das der Hausarbeit beizufügen ist. Der Hausarbeit ist auf einem gesonderten Blatt die Erklärung beizufügen, dass die Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Hilfsmittel angefertigt wurde. Die Erklärung ist zu unterschreiben. Wird gegen den Inhalt der Erklärung verstoßen, wird die Hausarbeit mit „ungenügend (0 Punkte)“ bewertet. Solange keine ordnungsgemäße Erklärung vorliegt oder die Teilnahmevoraussetzungen nicht nachgewiesen sind, wird die Hausarbeit nicht korrigiert.

Die Bearbeitung ist in ausgedruckter Form am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, europäisches und deutsches Arbeitsrecht (Zivilrecht II), Gebäude RW II, Raum 2.60, Universitätsstraße 30, 95447 Bayreuth, bis spätestens **Montag, 2.11.2020, 12:00 Uhr** einzureichen. Aufgrund der Pandemie wird dringend eine Übersendung per Post empfohlen, bei der ein auf den 2.11.2020 lautender Poststempel genügt. Bitte melden Sie Ihre Hausarbeit über das elektronische Prüfungsverwaltungssystem (CAMPUSOnline) vor der Abgabe an. Die Arbeit muss in elektronischer Form als eine Word-Datei per E-Mail übersandt werden an: grosseuebung.bgb@uni-bayreuth.de

Der Betreff der E-Mail soll lauten: Hausarbeit [Nachname], [Vorname], Matrikelnummer. Spätester Eingangszeitpunkt der elektronischen Fassung ist **Montag, 2.11.2020, 12:00 Uhr**. Arbeiten, die nicht rechtzeitig sowohl in ausgedruckter als auch in elektronischer Form vorliegen, gelten als nicht abgegeben. Das gilt ebenso für Bearbeitungen, bei denen die ausgedruckte und die elektronische Fassung nicht übereinstimmen.

Soll die Hausarbeit als Bachelorarbeit für den Bachelorstudiengang Recht und Wirtschaft angerechnet werden (§ 13 SPO LL.B.), ist zwingend eine vorherige Anmeldung erforderlich. Nähere Informationen hierzu finden Sie auf der Internetseite der Lehrstuhls Zivilrecht II unter der Rubrik „[News](#)“.