

Prüfungskommission für Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfungsexamen gemäß §§ 5 – 14 a WPO

Aufsichtsarbeit in dem Modul „Wirtschaftsrecht“

2. Halbjahr 2025

Termin: 18. Juni 2025

Bearbeitungszeit: 5 Stunden

Hilfsmittel:

- 1.** Habersack, Deutsche Gesetze
– Textsammlung und Ergänzungsband –
- 2.** Wirtschaftsgesetze, 41., aktualisierte Auflage, 2025,
IDW Verlag

Die Aufgabenstellung umfasst einschließlich dieses Vorblattes **5 Seiten**.

**Bitte geben Sie nach Ende der Bearbeitungszeit
auch die Aufgabenstellung ab!**

Bearbeitungshinweise

Die Klausur besteht aus drei Aufgaben.

Gehen Sie von der folgenden Gewichtung der Aufgaben aus:

- | | |
|------------------|--|
| Aufgabe 1 | 200 Punkte |
| | davon 170 Punkte für Frage 1 und 30 Punkte für Frage 2 |
| Aufgabe 2 | 70 Punkte |
| Aufgabe 3 | 30 Punkte |

Gehen Sie nur auf die konkreten Fragestellungen ein und verzichten Sie auf allgemeine Darstellungen ohne Bezug zur jeweiligen Fragestellung. Nennen Sie dabei stets die relevanten Rechtsvorschriften.

Aufgabe 1

Anton (A) und Carola (C) sind die alleinigen Gesellschafter der „Bayerischen Batteriewerke oHG“ (B), ein mittelständisches Unternehmen der Automobilzulieferbranche, das am Amtsgericht München in das Handelsregister eingetragen ist. Am 1. Februar 2024 erscheint ein Interview im Merkur, in dem A erklärt, Daniel (D), der Chefingenieur der B, sei zu allen Arten von gerichtlichen und außergerichtlichen Geschäften berechtigt, die der Betrieb des Unternehmens mit sich bringe. C erfährt hiervon aus der Zeitung. Sie ist skeptisch, einigt sich mit A aber darauf, dass die Befugnisse des D nicht in das Handelsregister eingetragen werden, solange sich D nicht bewährt habe.

Emil e. K. (E) betreibt ein größeres Autohaus in München, zu dem eine Werkstatt gehört. Am 14. Februar 2024 besucht E die B aus geschäftlichen Gründen, stößt beim Einparken aber unglücklich mit dem Fahrzeug des D zusammen. Darüber gerät er mit D in einen heftigen Streit, an dessen Ende D dem E ein Hausverbot erteilt. Als C von dem Vorfall noch am gleichen Tag Kenntnis erlangt, befürchtet sie, die Geschäfte mit E könnten platzen. Sie weist D an, sich ab sofort nur noch um die Konstruktion zu kümmern und nicht mehr für das Unternehmen nach außen hin aufzutreten. Eine Eintragung im Handelsregister halten weder C noch der nachträglich informierte A für nötig.

Am nächsten Tag wird sich D bewusst, einen Fehler gemacht zu haben. Er ruft aus eigenem Antrieb E an, um sich zu entschuldigen. E nimmt die Entschuldigung an und erklärt, er benötige für seine Werkstatt noch eine größere Menge Batterien. Er könne sich vorstellen, sie bei B zu bestellen. Wichtig sei aber, dass sie unbedingt am 21. Februar 2024 rechtzeitig vor Geschäftsschluss geliefert würden, weil er sie für einige Akkuwechsel benötigt. D legt die näheren Konditionen für die Bestellung dar. Zur Wiedergutmachung bietet er E einen besonders günstigen Preis von 110.000 € an. E erwidert, das Angebot sei ausgesprochen verlockend. D meint, die Sache sei damit unter Dach und Fach. Unmittelbar nach dem Telefonat verfasst er eine E-Mail an E. Darin heißt es: „Ganz herzlich bedanken wir uns für den soeben telefonisch erteilten Auftrag.“ Dem folgt eine Übersicht über die zu liefernden Batterien. Als Preis gibt D versehentlich 120.000 € an. Zum Schluss versichert D, die Batterien würden fix am 21. Februar 2024 geliefert. E liest die Mail nur flüchtig, ist mit dem Datum einverstanden, übersieht aber die Angabe zum Preis.

Am 17. Februar 2024 verstirbt D bei einem Verkehrsunfall, weswegen bei B niemand von der Bestellung des E Kenntnis hat. Nachdem E im Laufe des 21. Februar 2024 keine Batterien erhalten hat, meldet er sich am Abend bei A und verlangt unverzügliche Lieferung. A ist völlig überrascht. Nach einer Durchsicht der geschäftlichen Korrespondenz des D verweist er E auf den Preis von 120.000 €. E verlangt hingegen Lieferung zu dem mit D vereinbarten Preis von 110.000 € oder einen Ausgleich dafür, dass er – was zutrifft – die Batterien jetzt nur kurzfristig bei einem anderen Händler zum Preis von 150.000 € einkaufen kann.

Frage 1: Welche Ansprüche stehen E gegen B zu?

Frage 2: Welche Ansprüche stehen E gegen A und C zu?

Aufgabe 2

Die Fork GmbH (F) betreibt eine Kette von Restaurants, unter anderem den „Forellenhof“ in Bad Tölz. Aufgrund der abgelegenen Lage am Waldrand laufen die Geschäfte nicht gut. Die Geschäftsführung der F beschließt, den „Forellenhof“ zum Ende des Jahres 2021 einzustellen und die Räume zu verpachten. Ab dem 1. Januar 2022 übernimmt Gudrun (G) den vormaligen „Forellenhof“ auf der Grundlage eines mit F abgeschlossenen Pachtvertrages. G nutzt weiterhin nahezu das gesamte Mobilier des Restaurants, einschließlich des Kühlhauses und der erst kürzlich eingebauten Großküche. Im Keller lässt G eine neue Kegelbahn einbauen, um neue Kundenkreise anzusprechen. Die Speisekarte ändert sich grundlegend. An die Stelle hochpreisiger Fischgerichte treten günstigere Gerichte aus der Region. Der neue Name lautet „Tölzer Landgasthaus“. Wegen des geänderten Konzepts wächst die Kundschaft, die sich nach wie vor aus Touristen und Gästen aus der Umgebung zusammensetzt. Das Gasthaus betreibt G mit dem Personal der F, das zuvor im „Forellenhof“ eingesetzt gewesen ist. G hatte im November 2021 mit den Beschäftigten gesprochen. Alle erklärten sich bereit, ihre Tätigkeit bei G zu den bisherigen Arbeitsbedingungen fortzusetzen.

Zu den Beschäftigten des vormaligen „Forellenhofs“ gehört Henriette (H), die seit dem Jahr 2010 bei F in Bad Tölz beschäftigt war und seit dem 1. Januar 2022 bei G gearbeitet hat. Im Mai 2023 trennt sich H von ihrem langjährigen Freund und beschließt, ein neues Leben in Berlin anzufangen. In Berlin betreibt F das Gourmetrestaurant „Krone“. H meint, das passe besser zu ihr als das kleinbürgerliche Gasthaus der G in Bad Tölz. Mit einem eigenhändig unterschriebenen Brief, der bei F am 22. Mai 2023 eingeht, erklärt H, sie sei mit dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf G nicht einverstanden und kehre zur F zurück. An eine Frist sieht sich H nicht gebunden, da sie – was zutrifft – nicht förmlich darüber unterrichtet worden sei, dass G den früheren „Forellenhof“ übernimmt.

Von einer Kollegin erfährt H, dass sich die wirtschaftliche Situation der F nach der Trennung vom verlustträchtigen „Forellenhof“ schlagartig verbessert hat. Bereits im Oktober 2022 hatte die Geschäftsführung der F in einer Rundmail verkündet, sie zahle allen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis länger als fünf Jahre bestanden hat, ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Monatslohns. Auf dieser Grundlage zahlte F das Weihnachtsgeld mit dem Gehalt für November 2022 aus. H meint, sie könne das Geld in Berlin gut brauchen. Deswegen verlangt sie von F nachträglich das Weihnachtsgeld für das Jahr 2022. Immerhin sei sie seit 2010 bei F tätig gewesen. Deswegen könne ihr die Sonderzahlung nicht vorenthalten werden.

Kann H von F die Zahlung eines Weihnachtsgelds in Höhe eines Monatslohns verlangen?

Aufgabe 3

Zwischen 1997 und 2014 war WN, die deutsche Staatsangehörige ist, ununterbrochen in Frankreich an verschiedenen staatlichen Schulen als Lehrerin tätig. Nach Beendigung dieser Tätigkeit wurde sie vom Land Niedersachsen als Lehrerin eingestellt. Das Beschäftigungsverhältnis unterlag den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), der das Entgelt anhand einer Einstufung in eine Entgelttabelle regelt. Das Land Niedersachsen erkannte die in Frankreich erworbene Berufserfahrung von WN für die Einstufung in die Entgelttabelle grundsätzlich an. Der TV-L begrenzt die Anerkennung der bei einem anderen Arbeitgeber erworbenen Berufserfahrung aber auf drei Jahre. Deswegen wurden nur drei der von WN in Frankreich zurückgelegten 17 Jahre beruflicher Tätigkeit angerechnet. Sie wurde daher einer Stufe mit einem geringeren Tabellenentgelt zugeordnet, als es bei einer Anerkennung aller Auslandsdienstjahre der Fall gewesen wäre. Zu Recht?

Artikel 45 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union

- (1) Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet.
- (2) Sie umfasst die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen.
- (3) Sie gibt – vorbehaltlich der aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit geöffneten Beschränkungen – den Arbeitnehmern das Recht,
 - a) sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben;
 - b) sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen;
 - c) sich in einem Mitgliedstaat aufzuhalten, um dort nach den für die Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften eine Beschäftigung auszuüben;
 - d) nach Beendigung einer Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats unter Bedingungen zu verbleiben, welche die Kommission durch Verordnungen festlegt.
- (4) Dieser Artikel findet keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung.