

Arbeitsvertrag

6.05 Arbeitsvertrag: Abschluss - Vorstellungskosten - Handels- und Wettbewerbsverbot - Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer - Lohnfortzahlung

Der kaufmännische Angestellte Günther Schnaitmann will sich um die im »Handelsblatt« ausgeschriebene Stelle des Leiters der Finanzbuchhaltung in der Maschinenfabrik Groß und Angstmann GmbH bewerben.

Maschinenfabrik sucht für sofort oder zum 1. April

Leiter der Finanzbuchhaltung.

der gleichzeitig Stellvertreter des Leiters der Hauptbuchhaltung ist.

Wir legen Wert auf einen erfahrenen Bilanzbuchhalter, der bei Bewährung in wenigen Jahren für den altershalber ausscheidenden Stelleninhaber die Leitung der Hauptbuchhaltung übernimmt.

Groß und Angstmann GmbH, Maschinenfabrik, Industriestr. 124, 55120 Mainz

1. Schnaitmann hat einen tabellarischen Lebenslauf zusammengestellt, den er der Bewerbung beilegen will.

Lebenslauf

Angaben zur Person

Name: Günther Ernst Schnaitmann
 Geburtsdatum und -ort: 22.12.1980 in Essen
 Eltern: August Schnaitmann, Maschinenschlosser,
 Elsa Schnaitmann, geb. Salzer
 Eheschließung: 01.05.2007 mit Andrea Schnaitmann, geb. Heller

Schulbildung

Grundschule: 4 Jahre – 1987 bis 1991, Pestalozzi-Schule, Essen
 Gymnasium: 9 Jahre – 1991 bis 2000, Hölderlin-Gymnasium, Essen

Berufsausbildung:

2 1/2 Jahre – 2000 bis 2003
 Ausbildung als Industrie-Kaufmann bei der
 Maschinenfabrik Karl Frisch
 Frohnhauser Str. 106, 45144 Essen

Berufstätigkeit:

Ab Mai 2003 kaufmännischer Angestellter bei der
 Maschinenfabrik Karl Frisch in Essen,
 mit überwiegender Tätigkeit in der Buchhaltung
 Januar 2011 Wechsel zu
 Stahlbau Pense, Thyssenstr. 7, 45219 Essen,
 in einer Position mit breiterem Aufgabengebiet, überwiegend in
 der Nachkalkulation, bis heute in ungekündigter Stellung

Besondere Kenntnisse:

15.03.2009 – Bilanzbuchhalterprüfung vor der IHK Duisburg
 (Gesamtnote: sehr gut)

47053 Duisburg, 15. Januar 20..., Johanniterstr. 14

G.E. Schnaitmann

- ▶ Schnaitmann schickt die Bewerbungsunterlagen an die Groß und Angstmann GmbH. In seinem Bewerbungsschreiben gibt er als Referenz seinen bisherigen Arbeitgeber an.
- ▶ a) Welchem Zweck dient die Angabe einer Referenz?
- ▶ b) Warum legt Schnaitmann nur Fotokopien der Zeugnisse bei?

2. Schnaitmann erhält von Groß und Angstmann folgenden Brief:

„Wir danken für Ihre Bewerbung und laden Sie zu einem persönlichen Gespräch mit unserem Personalchef, Herrn Geiger, am 25.01. zwischen 10 und 12 Uhr in unserem Verwaltungsgebäude ein.

Bitte bringen Sie Ihre Originalzeugnisse mit. Wenn Sie es wünschen, ist Herr Geiger nach Vereinbarung auch abends ab 17.30 Uhr zu sprechen.“

- ▶ a) Warum werden die Originalzeugnisse angefordert, obwohl die Fotokopien vorliegen?
- ▶ b) Da in dem Einladungsschreiben zur persönlichen Vorstellung nichts über den Ersatz der Vorstellungskosten erwähnt wird, überlegt Schnaitmann, ob er rechtlich einen Anspruch auf Ersatz der ihm für die Vorstellung entstehenden Kosten hätte.
- ▶ Prüfen Sie die Rechtslage.
- ▶ c) In dem Vorstellungsgespräch am 25.01. gibt Herr **Schnaitmann** die Zusage, am 01.04. die Arbeit aufzunehmen. Es wird ein Monatsgehalt von 5 800 EUR

NachwG § 2

vereinbart. **Schnaitmann** erhält am 30.01. zwei vom Arbeitgeber unterschriebene Ausfertigungen des Arbeitsvertrags, unterschreibt beide und sendet eine Ausfertigung an **Groß und Angstmann** zurück.

- Wann ist der Arbeitsvertrag zustande gekommen?

3. **Schnaitmann** kündigt das Arbeitsverhältnis bei seinem bisherigen Arbeitgeber **Stahlbau Pense**, Thyssenstr. 7, 45149 Essen.

BGB § 622

- a) **Schnaitmann** gibt den Kündigungsbrief am 20.02. persönlich bei der Personalabteilung ab. Er hat mit der Firma **Stahlbau Pense** keine besondere Kündigungsfrist vereinbart.

- Wie lange ist **Schnaitmann** noch an seinen bisherigen Arbeitsvertrag gebunden?
- b) Die Geschäftsleitung von **Stahlbau Pense** versucht, Herrn **Schnaitmann** zum Bleiben in der Firma zu bewegen.
- Mit welchen Folgen müsste **Schnaitmann** rechnen, wenn er die neue Stelle nicht antreten würde?

4. **Schnaitmann** hat die neue Stelle angetreten. In seinem Arbeitsvertrag mit der Firma **Groß und Angstmann** steht folgende Klausel:

„Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gilt das gesetzliche Handels- und Wettbewerbsverbot. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis das Wettbewerbsverbot noch 2 Jahre einzuhalten.“

HGB
§§ 1, 60

- Prüfen Sie, ob **Schnaitmann** aufgrund dieser Regelung noch folgende Tätigkeiten übernehmen dürfte:

- a) Betrieb eines Verlags für die Fachzeitschrift »Der Bilanzbuchhalter«,
- b) in den Abendstunden Buchhaltungsarbeiten für einen Supermarkt,
- c) auf eigene Rechnung Universal-Heimwerkermaschinen importieren und verkaufen (**Groß und Angstmann** stellt auch solche Maschinen her),
- d) sofort nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bei **Groß und Angstmann** als Vollhafter in eine Werkzeugmaschinenfabrik gleicher Branche eintreten?

§§ 60, 74

- §§ 60, 61
BGB § 626 ► 5. Was kann der Arbeitgeber unternehmen, wenn **Schnaitmann** gegen das Handels- und Wettbewerbsverbot verstößt?

6. Im Arbeitsvertrag **Schnaitmanns** wurde außerdem vereinbart:

„Jeder Arbeitnehmer hat eine Kündigungsfrist von $\frac{1}{4}$ Jahr, jeweils zum Quartalsende. Der Arbeitgeber kann jederzeit mit einer Frist von 2 Monaten kündigen.“

- § 622 ► Prüfen Sie, ob diese Vereinbarung mit **Schnaitmann** rechtlich zulässig ist.

7. **Schnaitmann** wird krank.

Entgelt
FZG
§ 3

- Wie lange muss der Arbeitgeber während der Erkrankung Gehalt zahlen?

8. Ein junger Angestellter in der von **Schnaitmann** geleiteten Finanzbuchhaltung ist ein guter Fußballspieler. Er fehlt häufig einige Tage, weil er beim Fußballspiel erlittene Verletzungen auskurieren muss.

- Muss die Firma **Groß und Angstmann** für diese Fehlzeiten Gehalt zahlen?

6.11 Kündigungsschutz: ungleiche Kündigungsfristen – Besonders geschützte Personenkreise (Betriebsrat, werdende Mütter, Schwerbeschädigte)

Das Arbeitsrecht kennt keinen Anspruch darauf, dass ein Arbeitsplatz nicht verloren gehen kann. Trotzdem ist die Kündigung eines Arbeitnehmers nicht in die schrankenlose Freiheit des Arbeitgebers gestellt. Ohne gesetzliche Kündigungsschutzregelungen war es im 19. Jahrhundert z.B. möglich und üblich, dass den Arbeitnehmern ohne besonderen Grund fristlos gekündigt werden konnte, die Arbeitnehmer selbst aber eine Kündigungsfrist von einer Woche einzuhalten hatten.

Heute wird in der Bundesrepublik Deutschland jeder Arbeitnehmer durch das Kündigungsschutzgesetz und verschiedene andere Gesetze vor willkürlicher Kündigung geschützt.

- 1. Prüfen Sie, ob die folgende Vereinbarung gültig wäre:

Ein Angestellter hat eine Kündigungsfrist von 6 Wochen, der Arbeitgeber von 4 Wochen, jeweils zum Monatsende.

BGB § 622

2. Ein Arbeitnehmer hat im letzten Jahr an 163 Tagen, im vorletzten Jahr an 91 Tagen und im Jahr davor an 142 Tagen wegen Erkrankung der Atmungsorgane gefehlt.

Fehlzeiten in diesem Umfang traten schon in den ersten Jahren der Beschäftigung auf. Nach dem Gutachten eines Arztes ist mit einer Besserung nicht zu rechnen.

Dem Arbeitnehmer, der ununterbrochen 10 Jahre lang im Betrieb beschäftigt war, wird gekündigt. Er klagt beim Arbeitsgericht und beantragt die Feststellung, dass die Kündigung gem. § 1 KSchG sozialwidrig und damit unwirksam ist.

KSchG § 1
BGB § 626

- Wie würden Sie entscheiden?

3. Das Betriebsratsmitglied **Appenzeller** ist Einkäufer in der **Schmuckwarengroßhandlung Schilling OHG**. Trotz einer früheren Abmahnung kauft er bei günstiger Gelegenheit für eigene Rechnung Schmuckstücke ein und verkauft sie in seinem Bekanntenkreis weiter. Aus diesem Grund wurde ihm fristlos gekündigt.

HGB § 60
KSchG § 15
BGB § 626

- Ist die fristlose Kündigung des Betriebsratsmitglieds **Appenzeller** rechtlich zulässig?

4. Frau **Hiller** ist als Bürokauffrau im **Heizungs- und Lüftungsbau Schaub** beschäftigt. Sie meldet sich 2 Tage krank. Dem Arbeitgeber wird bekannt, dass sie an diesen beiden Tagen im Reisebüro ihres Schwagers ihre tatsächlich kranke Schwester vertreten hat. **Schaub** kündigt fristlos, obwohl er weiß, dass Frau **Hiller** schwanger ist.

MuSchG § 9

Frau **Hiller** widerspricht der Kündigung sofort mit dem Hinweis auf ihre Schwangerschaft.

- Ist die Kündigung wirksam?

5. Die **Elektronik GmbH** stellt vor allem Drucker, Scanner und Fotokopiergeräte her und beschäftigt derzeit 14 Arbeitnehmer sowie 2 Auszubildende. In kleinerem Umfang hat sie bisher auch noch die Wartung medizinischer Geräte in Krankenhäusern und Arztpraxen übernommen. Da sie diesen Geschäftszweig völlig aufgibt, sollen und Arztpraxen übernommen. Da sie diesen Geschäftszweig völlig aufgibt, sollen einige Arbeitnehmer entlassen werden, für deren Kenntnisse und Fähigkeiten es keine geeigneten Arbeitsplätze mehr gibt. Unter den zu entlassenden Arbeitnehmern ist auch der Angestellte **Gutmann**, 38 Jahre alt, 4 Jahre im Betrieb, der zu 50% schwerbehindert ist.

SGB IX § 85

- Prüfen Sie, ob **Gutmann** gekündigt werden kann.