

ÜBUNGSBLÄTTER REFERENDARE

ÜBUNGSBLÄTTER REFERENDARE KLAUSUR ZIVILRECHT · „ARBEITSVERTRAG EINES HANDLUNGSGEHILFEN“

Rechtsanwalt Dr. Peter Link, Gauting*

„Arbeitsvertrag eines Handlungsgehilfen“

THEMATIK	Arbeitsvertrag eines Handlungsgehilfen
SCHWIERIGKEITSGRAD	Hoch
BEARBEITUNGSZEIT	5 Stunden
HILFSMITTEL	Siehe JAPO für die Zweite Juristische Staatsprüfung

■ SACHVERHALT

Rechtsanwalt Max Kuhn, Bruder von Moritz Kuhn, Geschäftsführer des Autohauses Kuhn,

* Der *Verfasser* ist Rechtsanwalt in Gauting.

90408 Nürnberg, Schweppermannstraße 12, wendet sich mit folgendem Anliegen an Herrn Rechtsanwalt Dr. Peter Meier:

„Sehr geehrter Herr Kollege Dr. Meier,

wenn Sie Zeit haben, wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie uns ein kurzes Gutachten zur Wirksamkeit von Provisionsregelungen in dem anliegenden Arbeitsvertrag erstellen könnten.

Uns sind vor allem zwei Punkte wichtig:

Zulässigkeit bei einer zugesagten Rücknahmeverpflichtung, die Provision von der tatsächlichen Zahlung des Kunden, das heißt die Differenz zwischen dem Verkaufspreis und dem zugesagten Rücknahmepreis, zu berechnen.

Zulässigkeit der Regelung, dass bei Verträgen, die während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen worden sind, die Auslieferung aber in den ersten fünf Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt, die Provision des Arbeitnehmers auf 70% der regelmäßigen Provision gekürzt wird. Überlegung dahinter ist, dass der Nachfolger ja mit der Abwicklung noch einige Arbeit hat und dann die bleibenden 30% erhält.

Wenn es möglich wäre, hätten wir die Stellungnahme gerne bis Anfang nächster Woche. Spätestens sollte sie aber noch vor Weihnachten vorliegen.

Mit freundlichen Grüßen

Max Kuhn
Rechtsanwalt“

Arbeitsvertrag

zwischen

Autohaus Kuhn, Schweppermannstraße 12, 90408 Nürnberg

Arbeitgeber

und

Herrn Franz Schmidt, geboren am 16.12.1976, wohnhaft Wielandstraße 14, 90408 Nürnberg

Arbeitnehmer

wird Folgendes vereinbart:

1. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitnehmer wird ab 1.1.2010 als Verkäufer eingestellt. Die einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten werden vom verantwortlichen Vorgesetzten festgelegt.

Der Arbeitgeber ist berechtigt dem Arbeitnehmer auch eine andere zumutbare, gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen, die der Qualifikation und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entspricht. In Einzelfällen verpflichtet sich der Arbeitnehmer vorübergehend, je nach betrieblicher Notwendigkeit auf Anweisung auch andere Tätigkeiten auszuführen (zB Messen, Verkaufsveranstaltungen und Ähnliches).

Tätigkeitsort ist Nürnberg. Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer auch an einem anderen Ort einzusetzen.

2. Probezeit/Kündigungsfristen

Es wird zunächst eine Probezeit vereinbart. Diese dauert vom 1.1.2010 bis 30.6.2010 (6 Monate). Innerhalb der Probezeit können beide Seiten mit einer Frist von zwei Wochen das Arbeitsverhältnis kündigen.

Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende gekündigt werden. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Ohne Einhaltung einer Frist kann – gemäß § 626 BGB – das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund gelöst werden.

Eine fristlose Kündigung, die als solche unwirksam ist, gilt als fristgemäße Kündigung zum nächst möglichen Termin. Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

Der Arbeitgeber behält sich bei Ausspruch einer Kündigung das Recht vor, den Arbeitnehmer sofort einseitig von seiner Arbeitspflicht freizustellen, Resturlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche werden auf die Dauer der Freistellung angerechnet.

3. Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt EUR 1.500,00. Die Vergütung wird jeweils am letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das vom Arbeitnehmer bekanntgegebene Konto.

Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer von sechs Monaten eine Garantieprovision von EUR 2.500,00 brutto monatlich. Dieser Provision werden die tatsächlich verkauften Fahrzeugprovisionen gegenübergestellt. Im Falle einer Überschreitung erhält der Arbeitnehmer den Differenzbetrag verrechnet.

Die Berechnung erfolgt wie folgt:

Der Arbeitnehmer erhält für jedes für den Arbeitgeber in dessen Namen im zugewiesenen Verkaufsgebiet von ihm verkaufte Neufahrzeug eine Provision in Höhe von 1,5% der Nettoauszahlungssumme.

Für den Verkauf eines Gebrauchtfahrzeuges erhält der Arbeitnehmer eine Provision in Höhe von 1,5% der Nettoauszahlungssumme.

Im Falle einer fix zugesagten Rücknahmeverpflichtung zu einem festen Preis ist die Provision nur von der tatsächlichen Zahlung des Kunden zu berechnen.

Der Arbeitgeber prüft die Kalkulation des Geschäftes bei Hereingabe des Kaufvertrages und vergleicht dessen Ergebnis mit dem tatsächlichen Ergebnis nach Auslieferung des Fahrzeuges.

Stellt sich dabei ein Fehlbetrag heraus, der seine Ursache in falscher oder ungenügender Recherche von Preisen durch den Arbeitnehmer hat, so hat sich der Arbeitnehmer an dem Fehlbetrag mit einem Anteil von 10% zu beteiligen.

Die Provisionsansprüche des Arbeitnehmers sind verdient, wenn wir die Bestellung des Kunden/Käufers angenommen haben. Der Provisionsanspruch des Arbeitnehmers ist nur dann fällig, wenn die komplette Abwicklung des Geschäftsfalles und die damit verbundenen Tätigkeiten vom Arbeitnehmer erledigt worden sind.

Provisionsansprüche des Arbeitnehmers sind ausgeschlossen für solche Verträge, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden oder für Fahrzeuge, die vom Arbeitgeber erst fünf Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeliefert werden. Bei Auslieferung von Fahrzeugen innerhalb von fünf Monaten nach dem arbeitsrechtlichen Ende bzw. dem Beginn einer Dienstfreistellung reduziert sich die Provision des Arbeitnehmers auf 70% der regelmäßigen Provision.

Die Firma gewährt ein freiwilliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld über 50% der monatlichen Bruttofixvergütung, das jeweils am 30.08. und am 30.11. des jeweiligen Kalenderjahres fällig ist. Die Zahlungen setzen eine Vertragsdauer von mindestens 6 Monaten voraus. Die Sonderzahlungen mindern sich bei krankheitsbedingten Fehltagen entsprechend ihrem Verhältnis zur Jahresarbeitszeit.

Bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12 gekürzt. Als Ruhen des Arbeitsverhältnisses gelten insbesondere:

- Zeiten von Wehr- und Zivildienst,
- Zeiten des Bezugs von Erwerbunfähigkeitsrente,
- unbezahlter Urlaub,
- Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit mit einer Länge von mehr als sechs Wochen,
- Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit.

Bei weniger als 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen.

Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Prämien, etc.) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich die Sonderzahlungen zurückzuzahlen, wenn er aufgrund eigener Kündigung oder verhaltensbedingter Kündigung seitens Firma aus einem von ihm zu vertretenden Grund aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (bis zum 31. Oktober, der auf die Auszahlung des Urlaubsgeldes folgt bzw. bis zum 31. März des auf die Auszahlung des Weihnachtsgeldes folgenden Kalenderjahres). Das gilt auch für den Fall eines Aufhebungsvertrags, wenn er durch ein Aufhebungsbegehren des Arbeitnehmers veranlasst ist oder ein Recht der Firma zur verhaltensbedingten Kündigung besteht. Anspruch auf eine Sonderzahlung besteht auch dann nicht, wenn das Dienstverhältnis im Auszahlungszeitpunkt gekündigt ist oder ein Aufhebungsvertrag vorliegt.

4. Abtretungen/Pfändungen

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung ist ausgeschlossen. Im Falle einer Lohnpfändung ist der Arbeitgeber berechtigt, als Bearbeitungsgebühr 2% des jeweils abzuführenden Betrages einzubehalten.

5. Arbeitszeit/Überstunden

Die Arbeitszeit richtet sich nach der betriebsüblichen Zeit und beträgt derzeit wöchentlich 40 Stunden ohne die Berücksichtigung von Pausen. Darüber hinausgehende Überstunden, Mehrarbeit an Wochenenden und Ähnliches sind von der Vergütung gemäß Punkt 3 dieses Vertrages mit abgegolten und werden nicht zusätzlich vergütet. Die Aufteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage (Montag bis einschließlich Samstag) erfolgt durch den Arbeitgeber und wird in einem Arbeitszeitmodell festgelegt. Die Firma ist berechtigt, aus dringenden betrieblichen Erfordernissen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen.

6. Urlaub/Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer erhält den gesetzlichen Urlaubsanspruch, das sind 20 Arbeitstage. Darüber hinaus werden freiwillig 10 Arbeitstage bis auf weiteres zusätzlich gewährt. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

Der erworbene Urlaubsanspruch aus einem Kalenderjahr wird nur auf das folgende Kalenderjahr übertragen, wenn der Urlaubsanspruch durch betriebsbedingte Notwendigkeiten (Urlaubsvertretung, Lehrgang, Terminvereinbarungen, Urlaubsanspruch) oder andere nicht vorhersehbare Umstände nicht in Anspruch genommen werden kann. Der verbrauchte Urlaub und der Resturlaubsanspruch werden dem Arbeitnehmer monatlich durch einen Ausdruck mitgeteilt. Dieser Ausdruck ist vom Arbeitnehmer zu überprüfen. Eventuelle Reklamationen können nur innerhalb der unter Punkt 12 genannten Frist geltend gemacht werden.

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder die Interessen des Arbeitgebers in sonstiger Weise beeinträchtigen kann. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber von jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung zu unterrichten.

7. Arbeitsverhinderung/Mitteilungspflichten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens am dritten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung gemäß § 616 BGB besteht nicht.

Wird die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch einen Dritten verursacht, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegen diesen Dritten zustehenden Schadenersatzansprüche in Höhe des ihm während der Arbeitsunfähigkeit gezahlten Lohnes einschließlich des darauf entfallenen Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung dem Arbeitgeber abzutreten oder geltend zu machen und an den Arbeitgeber abzuführen.

8. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Ist der Arbeitnehmer wegen einer Krankheit arbeitsunfähig, erhält er während der ersten sechs Wochen unverändert das ihm zustehende Fixum. Der Arbeitnehmer wird weiterhin darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die Lohnfortzahlung zu verweigern, wenn der Arbeitnehmer seinen Verpflichtungen nach Punkt 7 dieses Vertrages nicht nachkommt.

9. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer regelmäßigen Bruttomonatsvergütung zu zahlen, wenn er das Arbeitsverhältnis rechtswidrig nicht aufnimmt oder vertragswidrig vorzeitig beendet. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber beendet wird, wenn der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund für diese Kündigung gesetzt hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen weitergehenden Schadenersatzanspruch geltend zu machen.

10. Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.

11. Nebenabreden

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.

Die Bewerbungsunterlagen und der ausgefüllte Einstellungsfragebogen vom Arbeitnehmer sind wesentlicher Bestandteil dieses Arbeitsvertrages. Der Arbeitnehmer versichert, dass die dort gemachten Angaben sowie der Inhalt der von ihm vorgelegten Bewerbungsunterlagen der Wahrheit entsprechen und vollständig sind. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass unvollständige und unrichtige Angaben gegebenenfalls zur Anfechtung oder Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber berechtigen und Schadenersatzansprüche auslösen können.

Ändern sich die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, so hat er den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten.

Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

12. Rückgabe von Arbeitsmaterial

Sämtliche dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit überlassenen Arbeitsunterlagen, Schlüssel, Dienstwagen und Gegenstände, gleich welcher Art, sind nach Aufforderung bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert dem Arbeitgeber zu übergeben.

13. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

14. Gerichtsstand und Erfüllungsort ist Nürnberg.

Nürnberg, den 21.12.2009

ppa. Moritz Kuhn
Kfm. Geschäftsleitung

ppa. Rainer Kohl Arbeitnehmer
Vertriebsleitung

Vermerk für den Bearbeiter:

Der Schriftsatz von Herrn Rechtsanwalt Dr. Meier an Herrn Rechtsanwalt Kuhn ist zu entwerfen. Dieser hat auch die das Begehren des Mandanten stützenden Rechtsausführungen zu enthalten. Hinsichtlich des Mandantenschreibens ist eine Sachverhaltsdarstellung erlassen. Ausführungen zu Zinsen sind erlassen.

Soweit nach Ansicht des Bearbeiters in den zu entwerfenden Schriftsatz ein Eingehen auf alle aufgeworfenen Rechtsfragen nicht erforderlich erscheint, sind diese in einem Hilfgutachten zu erörtern.

Zustellungen, Vollmachten und sonstige Formalien sind in Ordnung, soweit sich aus dem Sachverhalt nichts anderes ergibt.