

AW 390

Die Aufsichtsarbeit besteht aus - 11 - fortlaufend nummerierten Seiten. Es wird gebeten, vor der Bearbeitung die Vollständigkeit zu überprüfen. Der Aufgabentext ist zusammen mit der Bearbeitung abzugeben.

Rechtsanwalt Peter König
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Beethovenweg 20
64287 Darmstadt

Arbeitsgericht Darmstadt

Eingang:

29.04.2005

Darmstadt, den 28.04.2005
K-BS 555/05

Arbeitsgericht Darmstadt
Steubenplatz 14
64293 Darmstadt

In Sachen

Petra Weimar, Drosselweg 14, 64295 Darmstadt,

- Klägerin -

gegen

Multi-Clean OHG, gesetzlich vertr. d. d. pers. haft. Gesellschafter Wolfgang Müller und Dieter Müller, Heidelberger Straße 12, 64283 Darmstadt,

- Beklagte -

wegen Feststellung

vertrete ich die Klägerin. Ordnungsgemäße Bevollmächtigung versichere ich. Namens und im Auftrag der Klägerin erhebe ich

Kündigungsschutzklage

mit den Anträgen

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 22.04.2005, zugegangen am 23.04.2005, nicht aufgelöst wurde.

2. Die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin EUR 5.700,00 brutto sowie Zinsen hieraus i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die am 19.07.1970 geborene, unverheiratete Klägerin arbeitete seit 01.04.2003 bei der Beklagten als Objektleiterin zu einem monatlichen Bruttogehalt von EUR 3.800,00 bei 40 Wochenstunden. Zum Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages ist es nicht gekommen. Nach der Bewerbung fand ein Einstellungsgespräch am 28.02.2003 statt, an welchem die Klägerin und auf Seiten der Beklagten deren Prokurist Ernst Faber teilnahmen, und bei dem man sich über den Einsatzort der Klägerin und den Verdienst einig wurde. In der Folgezeit verlangte die Klägerin dann, allerdings ohne Erfolg, die Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages.

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Reinigungsunternehmen mit Sitz in Darmstadt, welches in Südhessen und im Mannheimer Raum diverse Objekte reinigt. Die Klägerin wurde als Objektleiterin für das Hessische Landesmuseum in Darmstadt eingestellt, welches mit 15 Reinigungskräften täglich nach einem festen Arbeitsplan unter Aufsicht der Klägerin gereinigt wird. Die Klägerin hatte, was ihr bei der Einstellung zugesagt wurde, die Befugnis ohne Rücksprache mit der Geschäftsleitung Putzfrauen einzustellen und zu entlassen.

Mit Schreiben vom 22.04.2005 kündigte die Beklagte fristgemäß das Arbeitsverhältnis zur Klägerin zum 31.05.2005. Im Schreiben gab die Beklagte an, dass seitens des Landes Hessen mit Schreiben vom 08.01.2005 vertragsgemäß zum 31.05.2005 das Objekt Landesmuseum Darmstadt gekündigt wurde. Infolge des Wegfalls des Objekts zum 01.06.2005 könne die Klägerin nicht mehr beschäftigt werden.

Beweis: Kündigungsschreiben vom 22.04.2005

- Anlage K 1 -

Die Klägerin wendet sich gegen diese Kündigung. Die Beschäftigungsmöglichkeit der Klägerin ist zum 01.06.2005 nicht weggefallen. Denn die Beklagte hat sich bei der neuen Ausschreibung, die am 15.02.2005 begann und bis zum 30.04.2005 läuft, mit einem neuen Angebot beteiligt, sodass sie keine endgültige Entscheidung über den Wegfall des Arbeitsplatzes der Klägerin getroffen hat. Somit war zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vom 22.04.2005 die Beschäftigungsmöglichkeit der Klägerin nicht weggefallen.

Mit dem Zahlungsantrag macht die Klägerin ihre Jahressondervergütung für 2004 geltend. Nach dem für allgemeinverbindlich erklärten Rahmentarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk vom 01.09.2002 steht der Klägerin eine solche Jahres-

sonderzahlung, die zum 31.12. eines jeweiligen Jahres fällig wird, zu, wenn die persönlichen, räumlichen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind, was der Fall ist. Der Tarifvertrag gilt im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland für alle Betriebe des Reinigungsgewerbes und für alle Beschäftigten, die versicherungspflichtig tätig sind. Die tarifliche Vorschrift lautet:

„Arbeitnehmern, die zum 31.12. eines Jahres in einem ungekündigten Verhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe des vertraglich vereinbarten Bruttomonatsgehalts. Der Anspruch auf Zahlung der Jahressonderversgütung wird zum 31.12. eines Jahres fällig.“

Die Beklagte hat im Januar 2005 diese Jahressonderzahlung nicht zur Auszahlung gebracht. Des weiteren verlangt die Klägerin Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 01. bis 15.04.2005 i.H.v. EUR 1.900,00 brutto. In dieser Zeit war sie arbeitsunfähig krankgeschrieben. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat sie unverzüglich der Beklagten zur Verfügung gestellt und unverzüglich ihre Arbeitsunfähigkeit angezeigt. Der Anspruch der Klägerin errechnet sich somit wie folgt:

Jahressonderversgütung	EUR	3.800,00
Entgeltfortzahlung	EUR	1.900,00

Summe	EUR	5.700,00

Die gesetzlichen Zinsen werden aus dem Bruttobetrag geltend gemacht.

Die seitens der Beklagten ausgesprochene ordentliche Kündigung ist auch im Hinblick auf das Fehlen einer Vollmacht bei ihrem Ausspruch unwirksam. Mit Schreiben vom 29.04.2005 hat die Klägerin das Kündigungsschreiben mangels Vorlage einer Vollmacht zurückgewiesen.

Beweis: Schreiben vom 27.04.2005

- Anlage K 2 -

König
Rechtsanwalt

Anlagen 1 + 2

Anlage K 1: Kündigung

Multi-Clean OHG

Heidelberger Straße 12
64283 Darmstadt

Frau
Petra Weimar
Drosselweg 14
64295 Darmstadt

Darmstadt, 22.04.2005

Ihr Arbeitsverhältnis

Sehr geehrte Frau Weimar,

zu unserem großen Bedauern müssen wir Ihr Arbeitsverhältnis ordentlich zum

31.05.2005

kündigen. Ihr Arbeitsplatz, das Landesmuseum in Darmstadt, ist weggefallen. Das Land Hessen hat uns im Januar 2005 das Objekt zum 31.05.2005 gekündigt, sodass wir Sie nicht weiter beschäftigen können.

Zur Aufrechterhaltung Ihrer ungekürzten Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich arbeitssuchend zu melden und sich auch aktiv um eine Beschäftigung zu bemühen.

Mit freundlichen Grüßen

Ernst Faber

Multi-Clean OHG

Anlage K 2:

Rechtsanwalt Peter König
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Beethovenweg 20
64287 Darmstadt

Multi-Clean OHG
Heidelberger Straße 12
64295 Darmstadt

Darmstadt, den 27.04.2005
K-BS 555/05

Weimar ./ Multi-Clean OHG

Sehr geehrte Damen und Herren,

unter Vollmachtsvorlage gestatte ich mir anzuzeigen, dass ich Ihre Objektleiterin, Frau Petra Weimar, anwaltlich vertrete. Ich teile Ihnen mit, dass ich gegen Ihre Kündigung Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Darmstadt erhoben habe.

Ihre Kündigung weise ich zurück, weil das Schreiben von einem Vertreter unterzeichnet ist und keine Vollmacht des Vertreters vorgelegt wurde.

Mit freundlichen Grüßen

König

Rechtsanwalt

Hinweis des Justizprüfungsamtes:

Die Klage mit Anlagen wurde der Beklagten laut Postzustellungsurkunde am 06.05.2005 form- und fristgerecht mit Terminladung auf den 19.05.2005 zugestellt. Az.: 1 Ca 450/05

Rechtsanwalt
Joachim Feld

Baderweg 12
64287 Darmstadt

Arbeitsgericht Darmstadt
Steubenplatz 14
64293 Darmstadt



Darmstadt, 10.05.2005

1 Ca 450/05

In Sachen

Weimar ./ Multi-Clean OHG

zeige ich die Vertretung der beklagten OHG an. Ich versichere, ordnungsgemäß bevollmächtigt zu sein und beantrage,

die Klage kostenpflichtig zurückzuweisen.

Zutreffend wurde der Klägerin gegenüber wegen Wegfalls des Objekts, in welchem sie beschäftigt war, gekündigt. Die Beklagte hat sich an der Ausschreibung beteiligt, hatte aber wegen der nicht konkurrenzfähigen Preise keine Hoffnung, den Zuschlag zu erhalten. Sie hat vorsorglich die Klägerin gekündigt, weil die Gefahr bestand, sie zum 01.06.2005 nicht beschäftigen zu können.

Der Klägerin steht der Anspruch auf Jahressonderzahlung nicht zu, weil dieser nach dem geltenden Tarifvertrag verfristet ist. Die maßgebliche tarifliche Vorschrift lautet wie folgt:

„Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht in-

nerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Die Fälligkeit ist zum 31.12.2004 eingetreten, sodass der Anspruch zum 28.02.2005 hätte geltend gemacht werden müssen. Er wurde aber erstmals in der Klageschrift vom 28.04.2005 geltend gemacht.

Die behauptete Arbeitsunfähigkeit der Klägerin wird zwar nicht bestritten. Sie ist aber aktives Mitglied im Amateur-Boxclub Eberstadt Tigers e. V.. Anlässlich eines Freundschaftskampfes am 31.03.2005 ging die Klägerin in der 3. Runde k.o. und konnte infolge ihrer Kopfschmerzen in der Zeit vom 01. bis 15.04.2005 nicht arbeiten. Es kann nicht Aufgabe der Beklagten sein, kleine Regina Halmichs über das Entgeltfortzahlungsgesetz zu sponsern.

Die Klägerin konnte die Kündigung nicht zurückweisen. Der Prokurist der Beklagten, Ernst Faber, ist als Einzelprokurist im Handelsregister eingetragen. Damit hat die Beklagte die Klägerin allgemein von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt.

Die geltend gemachten Zinsen werden dem Grunde und der Höhe nach bestritten. Im Übrigen können Zinsen logischerweise nur aus dem Nettobetrag, welcher dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht, verlangt werden, nicht aus dem Bruttobetrag.

Die Klage ist daher abzuweisen.

Feld

Rechtsanwalt

Niederschrift über die öffentliche Sitzung

Arbeitsgericht Darmstadt

1 Ca 450/05

Darmstadt, den 19.05.2005

Anwesend: Richter am Arbeitsgericht Becker
als Vorsitzender

Justizangestellte Lange
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In der Arbeitsgerichtssache

Weimar gegen Multi-Clean OHG

erscheinen bei Aufruf:

die Klägerin in Person und Rechtsanwalt Peter König,
für die Beklagte deren Prokurist Ernst Faber und Rechtsanwalt Joachim Feld.

Es fand eine Güteverhandlung statt. Ein Vergleich konnte nicht geschlossen werden. Beide Parteien beantragen eine Entscheidung durch den Vorsitzenden allein.

Rechtsanwalt Peter König stellt den Antrag aus dem Schriftsatz vom 28.04.2005.

Rechtsanwalt Joachim Feld beantragt Klageabweisung.

Das Gericht weist die Klägerseite darauf hin, dass der Anspruch auf Zahlung einer Jahressonderzahlung möglicherweise nach dem einschlägigen Tarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk verfristet sein könnte. Daraufhin erklärt der Klägervorteiler: Der Anspruch werde hilfsweise auf einen Schadenersatzanspruch gestützt, weil die Beklagte verpflichtet gewesen sei, den für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag im Betrieb auszulegen. Wäre sie dieser Verpflichtung nachgekommen, hätte die Klägerin rechtzeitig von der Ausschlussfrist Kenntnis nehmen können mit der Folge, dass sie die Frist nicht versäumt hätte. Hätte die Klägerin dies

gewusst, hätte sie die Frist eingehalten, wie sie ja auch die 3-Wochenfrist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage eingehalten habe.

Des weiteren erklärt der Klägervorteiler, die Beklagte sei gemäß den Vorgaben des Nachweisgesetzes verpflichtet gewesen, der Klägerin innerhalb eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine unterzeichnete Niederschrift über die Mindestarbeitsbedingungen auszuhändigen. In einer solchen Niederschrift hätte die Beklagte auf den einschlägigen Tarifvertrag hinweisen müssen. Die Klägerin hätte sich dann informieren können. Die Ausschlussfrist habe sie nicht gekannt.

Der Beklagtenvertreter stellt hilfsweise den Antrag, das Arbeitsverhältnis der Parteien gegen Zahlung einer Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aufzulösen.

Die Parteien verhandeln streitig zur Sache, wobei sie auf die schriftsätzlichen Ausführungen nebst Anlagen Bezug nehmen.

Beschlossen und verkündet:

Termin zur Verkündigung einer Entscheidung wird bestimmt auf

Montag, den 13. Juni 2005, 09.30 Uhr, Saal 1

Becker

Richter am Arbeitsgericht

Lange

Justizangestellte als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Multi-Clean OHG

Heidelberger Straße 12
64283 Darmstadt

Herrn Rechtsanwalt
Joachim Feld
Baderweg 12
64287 Darmstadt

Darmstadt, 20.05.2005

Weimar ./ Multi-Clean OHG

Sehr geehrter Herr Rechtsanwalt Feld,

Sie erinnern sich noch an den Termin vor dem Arbeitsgericht. Nach dem Termin habe ich in der „Bar Justitia“ des Arbeitsgerichts vor lauter Schreck über die Anträge der Klägerin einen Espresso genommen. Es traf sich, dass die Klägerin an der Theke stand und wir kamen ins Gespräch. Sie meinte, durch das Verfahren würde zwischen ihr und unserem Unternehmen die Chemie nicht mehr stimmen. Es wäre doch besser, sich unter vernünftigen Bedingungen zu trennen. Auf meine Frage, was sie unter „vernünftig“ verstehe, erklärte sie, sie könnte sich vorstellen, dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wird und wir ihr eine Abfindung in Höhe eines Betrages von EUR 500,00 zahlen. Damit würde sie sich begnügen, wenn ihr bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses die Vergütung bezahlt würde. Auf die Jahressonderzahlung würde sie verzichten, das Entgelt für den Zeitraum vom 01. - 15.04.2005 sollten wir zahlen. Mit diesen Bedingungen erklärte sie sich einverstanden, wenn wir uns bis 30.05.2005 damit einverstanden erklärten, ansonsten müsste das Verfahren entschieden werden.

Mir scheint der Vorschlag nicht schlecht und ich möchte Sie dringendst bitten, noch vor dem Entscheidungstermin zu prüfen, ob wir darauf eingehen sollen. Wenn Sie dieser Auffassung sind, würde ich Sie bitten, dem Gericht die Einigung der Parteien mitzuteilen und einen entsprechenden Vergleichstext zu formulieren, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Zahlung der Abfindung und der Entgeltfortzahlung sowie eine Abgeltungsklausel enthalten sollte. Wir sind auch bereit, Frau Weimar ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. Sie war eine sehr gute Kraft.

Herr Rechtsanwalt, ich weiß, dass ich Sie damit überfalle, aber die Zeit drängt.

Mit freundlichen Grüßen

Ernst Faber
Multi-Clean

Vermerk für die Bearbeitung:

1. In einem Gutachten sind die Erfolgsaussichten der Klage zu prüfen.
2. Unabhängig davon, ob nach dem Ergebnis des Gutachtens der Vergleich ratsam erscheint, ist der von der Beklagten verlangte Vergleichstext zu entwerfen.
Eventuell bestehende Zustimmungserfordernisse Dritter sind nicht zu berücksichtigen.
3. Wird bei der Bearbeitung die Klage teilweise für unzulässig gehalten oder gibt das Gutachten nicht hinreichend Gelegenheit zur Erörterung der im Fall aufgeworfenen materiellen Fragen, so ist hilfsgutachterlich auf die materielle Rechtslage einzugehen.
4. Werden die Wahrnehmung der richterlichen Aufklärungspflicht, ein rechtlicher Hinweis oder eine Beweisaufnahme für erforderlich gehalten, ist - nach Darstellung diese Notwendigkeit - davon auszugehen, dass entsprechende Maßnahme ergebnislos durchgeführt worden sind.
5. Es ist davon auszugehen, dass der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde und zwischen den Parteien Anwendung findet.
6. Die Formalien (Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten etc.) sind in Ordnung.

Kalenderauszug 1. Halbjahr 2005

Januar 2005						Februar 2005						März 2005						
Mo		3	10	17	24	31	Mo		7	14	21	28	Mo		7	14	21	28
Di		4	11	18	25	Di	1	8	15	22	Di	1	8	15	22	29		
Mi		5	12	19	26	Mi	2	9	16	23	Mi	2	9	16	23	30		
Do		6	13	20	27	Do	3	10	17	24	Do	3	10	17	24	31		
Fr		7	14	21	28	Fr	4	11	18	25	Fr	4	11	18	25			
Sa	1	8	15	22	29	Sa	5	12	19	26	Sa	5	12	19	26			
So	2	9	16	23	30	So	6	13	20	27	So	6	13	20	27			

April 2005						Mai 2005						Juni 2005						
Mo		4	11	18	25	Mo		2	9	16	23	30	Mo		6	13	20	27
Di		5	12	19	26	Di		3	10	17	24	31	Di		7	14	21	28
Mi		6	13	20	27	Mi		4	11	18	25	Mi	1	8	15	22	29	
Do		7	14	21	28	Do		5	12	19	26	Do	2	9	16	23	30	
Fr	1	8	15	22	29	Fr		6	13	20	27	Fr	3	10	17	24		
Sa	2	9	16	23	30	Sa		7	14	21	28	Sa	4	11	18	25		
So	3	10	17	24	So	1	8	15	22	29	So	5	12	19	26			

01.01. = Neujahr
 25.03. = Karfreitag
 28.03. = Ostermontag

16.05. = Pfingstmontag
 26.05. = Fronleichnam

