

Strick: Personalrecht II (Individualarbeitsrecht), #23

14.01.2005

Arbeitsvertrag

(vgl. ‚strick_#23_041217.doc‘)

- Grundsatz der **Vertragsfreiheit** (Privatautonomie)
 - => vgl. **§ 105 GewO**¹ [Freie Gestaltung des Arbeitsvertrages]
 - => Aber auch **Beschäftigungsgebote** und **-verbote**
 - => z.B. **§ 7 ArbSchG**² [Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern]
 - z.B. **§ 4 MuSchG**³ [Weitere Beschäftigungsverbote]
 - => Mitbestimmung des **Betriebsrats**

¹ **GewO § 105**: Freie Gestaltung des Arbeitsvertrages; Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Abschluss, Inhalt und Form des Arbeitsvertrages frei vereinbaren, soweit nicht zwingende gesetzliche Vorschriften, Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung entgegenstehen. Soweit die Vertragsbedingungen wesentlich sind, richtet sich ihr Nachweis nach den Bestimmungen des Nachweisgesetzes.

² **ArbSchG § 7**: Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern; Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, dürfen 1. im Berufsausbildungsverhältnis, 2. außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 46 entsprechende Anwendung.

³ **MuSchG § 4**: Weitere Beschäftigungsverbote;

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

(2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden 1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1, 2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet, 3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen, 4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb, 5. mit dem Schälen von Holz, 6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht, 7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln, 8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit 1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, 2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates 1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen 2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.

(5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

=> **Diskriminierungsverbote**

- ...wg. **Geschlechts (Art. 141 EGV⁴, § 611a BGB⁵ [Geschlechtsbezogene Benachteiligung], Art. 3 Abs. 2 GG⁶)**

⁴ **Artikel 114 (ex-Art. 109c) EGV:**

(1) Um die Koordinierung der Politiken der Mitgliedstaaten in dem für das Funktionieren des Binnenmarkts erforderlichen Umfang zu fördern, wird ein Beratender Währungsausschuss eingesetzt. Dieser hat die Aufgabe, - die Währungs- und Finanzlage der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft sowie den, allgemeinen Zahlungsverkehr der Mitgliedstaaten zu beobachten und dem Rat und der Kommission regelmäßig darüber Bericht zu erstatten; - auf Ersuchen des Rates oder der Kommission oder von sich aus Stellungnahmen an diese Organe abzugeben; - unbeschadet des Artikels 207 an der Vorbereitung der in Artikel 59, Artikel 60, Artikel 99 Absätze 2, 3, 4 und 5, Artikel 100, Artikel 102, Artikel 103, Artikel 104, Artikel 116 Absatz 2, Artikel 117 Absatz 6, Artikel 119, Artikel 120, Artikel 121 Absatz 2 sowie Artikel 122 Absatz 1 genannten Arbeiten des Rates mitzuwirken; - mindestens einmal jährlich die Lage hinsichtlich des Kapitalverkehrs und der Freiheit des Zahlungsverkehrs, wie sie sich aus der Anwendung dieses Vertrags und der Maßnahmen des Rates ergeben, zu prüfen; die Prüfung erstreckt sich auf alle Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Kapital- und Zahlungsverkehr; der Ausschuss erstattet der Kommission und dem Rat Bericht über das Ergebnis dieser Prüfung.

Jeder Mitgliedstaat sowie die Kommission ernennen zwei Mitglieder des Währungsausschusses.

(2) Mit Beginn der dritten Stufe wird ein Wirtschafts- und Finanzausschuss eingesetzt. Der in Absatz 1 vorgesehene Währungsausschuss wird aufgelöst. Der Wirtschafts- und Finanzausschuss hat die Aufgabe,

- auf Ersuchen des Rates oder der Kommission oder von sich aus Stellungnahmen an diese Organe abzugeben;

- die Wirtschafts- und Finanzlage der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft zu beobachten und dem Rat und der Kommission regelmäßig darüber Bericht zu erstatten, insbesondere über die finanziellen Beziehungen zu dritten Ländern und internationalen Einrichtungen;

- unbeschadet des Artikels 207 an der Vorbereitung der in Artikel 59, Artikel 60, Artikel 99 Absätze 2, 3, 4 und 5, Artikel 100, Artikel 102, Artikel 103, Artikel 104, Artikel 105 Absatz 6, Artikel 106 Absatz 2, Artikel 107 Absätze 5 und 6, Artikel 111, Artikel 119, Artikel 120 Absätze 2 und 3, Artikel 122 Absatz 2, Artikel 123 Absätze 4 und 5 genannten Arbeiten des Rates mitzuwirken und die sonstigen ihm vom Rat übertragenen Beratungsaufgaben und vorbereitenden Arbeiten auszuführen;

- mindestens einmal jährlich die Lage hinsichtlich des Kapitalverkehrs und der Freiheit des Zahlungsverkehrs, wie sie sich aus der Anwendung dieses Vertrags und der Maßnahmen des Rates ergeben, zu prüfen; die Prüfung erstreckt sich auf alle Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Kapital- und Zahlungsverkehr; der Ausschuss erstattet der Kommission und dem Rat Bericht über das Ergebnis dieser Prüfung.

Jeder Mitgliedstaat sowie die Kommission und die EZB ernennen jeweils höchstens zwei Mitglieder des Ausschusses.

(3) Der Rat legt mit qualifizierter Mehrheit auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung der EZB und des in diesem Artikel genannten Ausschusses im einzelnen fest, wie sich der Wirtschafts- und Finanzausschuss zusammensetzt. Der Präsident des Rates unterrichtet das Europäische Parlament über diesen Beschluss.

(4) Sofern und solange es Mitgliedstaaten gibt, für die eine Ausnahmeregelung nach den Artikeln 122 und 123 gilt, hat der Ausschuss zusätzlich zu den in Absatz 2 beschriebenen Aufgaben die Währungs- und Finanzlage sowie den allgemeinen Zahlungsverkehr der betreffenden Mitgliedstaaten zu beobachten und dem Rat und der Kommission regelmäßig darüber Bericht zu erstatten.

⁵ **BGB § 611a: Geschlechtsbezogene Benachteiligung;**

(1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Verstößt der Arbeitgeber gegen das in Absatz 1 geregelte Benachteiligungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, so kann der hierdurch benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen; ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses besteht nicht.

(3) Wäre der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, so hat der Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung in Höhe von höchstens drei Monatsverdiensten zu leisten. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.

(4) Ein Anspruch nach den Absätzen 2 und 3 muss innerhalb einer Frist, die mit Zugang der Ablehnung der Bewerbung beginnt, schriftlich geltend gemacht werden. Die Länge der Frist bemisst sich nach einer für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen im angestrebten Arbeitsverhältnis vorgesehenen Ausschlussfrist; sie beträgt mindestens zwei Monate. Ist eine solche Frist für das angestrebte Arbeitsverhältnis nicht bestimmt, so beträgt die Frist sechs Monate.

(5) Die Absätze 2 bis 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.

⁶ **GG Art 3:**

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und

- => Bereits die Ausschreibung muß **geschlechtsneutral** sein; erleidet ein potentieller AN einen Nachteil wg. Verstoß des AG, so muß der AG ihn **nicht einstellen**, der AN hat aber das Recht auf **Entschädigung**; für Höhe des Schadenersatz' relevant, ob er sonst eingestellt worden wäre
- => Möglich sind **geschlechtsspezifische Ausschreibungen** nur bei bestimmten Berufen wie Tänzer, Schauspieler, ...
- => Beide großen **Kirchen** haben **eigenes Arbeitsrecht** und sind an diese Vorgaben nicht gebunden (!!); z.B. ist es bei den Katholiken eine Kündigungsgrund, wenn man sich scheiden läßt
- => **EuGH** hat schon mehrere Fälle grundsätzlich entschieden (Irland: **Soldatinnen** sind OK, auch Irland: **Streifenpolizistinnen** sind OK); die nationalen Gerichte sind juristische nicht daran gebunden – da jeder vor einem nationalen Gericht unterlegene aber danach den EuGH anrufen kann, werden die Gerichte nicht anders entscheiden

- ...wg. **Nationalität**

- => „Nur Italiener für Pizzeria gesucht“ geht nicht
 - => **Art 39 EGV⁷, Art 3 Abs. 3 S. 1 GG** („Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“)
 - => auch negiert nicht zulässig („keine Türken“)
- => im Bezug auf die Türkei gibt es zahlreiche **Assoziationsabkommen**, die bereits jetzt zu dieser engen juristischen Anbindung führen, aber bei sonstigen nicht-EU-Staaten (USA) kommt man bei der juristischen Beurteilung solcher Fälle ins Schwimmen

- ...wg. **Religionszugehörigkeit**

- ...wg. **Partei**

- ...wg. **Alters ***

- ...wg. **Sexueller Orientierung ***

- ...wg. **Behinderung**

- ...wg. **Ethnischer Herkunft ***

- ...wg. **Weltanschauung**

- ...wg. **Zugehörigkeit zu Gewerkschaft**

* Achtung: diese Diskriminierungsverbote liegen bislang nur als **Richtlinie** vor und sind noch nicht in deutsches Recht umgesetzt

=> bei einem Schaden **evtl. Schadenersatzansprüche** ggü. Staat („Staatshaftung“)

Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.
Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

⁷ Artikel 39 (ex-Art. 48):

(1) Innerhalb der Gemeinschaft 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 gerechtfertigten Beschränkungen - den Arbeitnehmern das Recht,

1.) sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben;

2.) sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen;

3.) sich in einem Mitgliedstaat aufzuhalten, um dort nach den für die Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften eine Beschäftigung auszuüben;

4.) nach Beendigung einer Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats unter Bedingungen zu verbleiben, welche die Kommission in Durchführungsverordnungen festlegt.

(4) Dieser Artikel findet keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung.

- **Bewerbungsgespräch**

- => z.B. **Frage nach Gewerkschaftzugehörigkeit** oder Schwangerschaft
 - => grundsätzlich gilt **bei einer Falschaussage**: der AG kann bei deren Aufdeckung später den Vertrag **anfechten**: wg. arglistiger Täuschung oder besser nach **§ 119 II BGB** [Anfechtbarkeit wegen Irrtums] wg. Irrtums in **verkehrsrelevanten Eigenschaften**
 - => erfolgreiche Anfechtung eines Dauerschuldverhältnisses führt zur Nichtigkeit (**§ 812 II BGB** [Herausgabeanspruch]), damit müßte auch das gesamte bis dahin gezahlte **Gehalt zurückbezahlt** werden – das hat das BAG ausgeschlossen
 - => verkehrswesentliche Eigenschaften sind solche, die für die **Berufsausübung unabdingbar** sind oder selbstverständlich betrachtet (Führerschein beim Taxifahrer,...)
 - => aber im Falle solch unzulässiger Fragen gilt: man darf lügen
- => Die Frage nach **Vorstrafen** ist **OK**
 - => wenn der **Grund** einer **Vorstrafe** den **arbeitsrelevant** ist, darf auch mit dieser Begründung **abgelehnt** werden (z.B. Kassendiebstahl beim Buchhalter)
 - => bei einer **besonderen Vertrauensstellung** kann **jedes** Vergehen relevant sein, sodaß man in diesem Falle auch Freiheit von Vorstrafen verlangen kann
- => Im Falle einer (auch zunächst verschwiegenen) **Schwangerschaft** darf man **nie kündigen** (auch nicht in Probezeit), jedenfalls nicht **wegen** Schwangerschaft
 - => Fall: Ersatz für Schwangere gesucht – Frage im Einst.gespr. nach Schwangerschaft verneint – kurz nach Einstellung doch schwanger
 - => EuGH meint, das ist OK, denn eine Schwangerschaft ist ein **vorübergehender Zustand** (wie Krankheit)
 - => das gilt selbst dann, wenn die **Zeit der Schwangerschaft** den gesamten **Zeitraum** eines **Zeitarbeitsvertrages** ausfüllt (!!)
 - => Achtung: objektiv **von der Schwangerschaft zu trennende Gründe** für eine Kdg. können trotzdem zur Kdg. führen
 - => häufiges **Zuspätkommen** evtl. **entschuldbar** wg. schwangerschaftsbedingter Kreislaufprobleme
 - => **Diebstahl nicht entschuldbar**
- => Die **Begrenzung des Fragerechts** gilt im Grunde auch für andere Bereiche, in denen eine ähnliche **Machtdiskrepanz** wie zw. AG/ AN besteht: z.B. **Vermieter**
- => Schreibt man in der **Absage** zu einer Bewerbung „**wir haben einen anderen genommen**“ und Punkt, hat man **keine Probleme**

- **Vertragsinhaltsfreiheit**

- wird eingeschränkt durch **allgemeine Einschränkungen** nach **§ 138** [Sittenwidriges Rechtsgeschäft; Wucher], **§ 242** [Leistung nach Treu und Glauben], **§ 305ff** [Einbeziehung Allgemeiner Geschäftsbedingungen in den Vertrag] **BGB**
- => die **Befristung** eines Vertrages bedarf eines Grundes

- **Bewerbungskosten**

- sind vom AG zu tragen wenn er zum Bew.gespr. aufgefordert hat
- => in angemessenem Rahmen
 - => Grundlage sind **§ 670 BGB** [Ersatz von Aufwendungen] oder **§ 280** [], **§ 241 Abs. 2** [Schadensersatz wegen Pflichtverletzung] mit Bezug auf **§ 286** [Verzug des Schuldners], **§ 311 Abs. 2** [Rechtsgeschäftliche und rechtsgeschäftsähnliche Schuldverhältnisse] **BGB**

- Beachte auch das **Teilzeitbefristungsgesetz** (TzBfG)

Pflichten des AG

- **Lohnzahlungspflicht**

=> Grundlage: **§ 611 BGB** [Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag] in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag

=> **zusätzliche Anspruchsgrundlagen** können sein:

- **Tarifvertrag**
- „**Betriebliche Übung**“
- **Mindestlohn** (Baugewerbe)
- Wenn **keine Zahlungshöhe vereinbart** wurde:
 - i) **§ 612 BGB** [Vergütung]: Tarif
 - ii) notfalls betriebsüblich

=> nach **§ 614 BGB** [Fälligkeit der Vergütung] ist der Lohn **nach** der Arbeit zu entrichten

- Pflicht zur **Einbehaltung** und **anteiligen Zahlung** der **Sozialversicherung/ Lohnsteuer**

=> Grundlage sind **§ 28e** [Zahlungspflicht, Vorschuß], **§ 28g** [Beitragsabzug] SGB IV, **§ 38 EStG** [Erhebung der Lohnsteuer]

=> Pflichtverletzung ist nach **§ 266 StGB** [Untreue] **Straftatbestand**

=> Falls unsicher, ob die Pflicht besteht (**selbständig?**), kann sinnvollerweise eine **Prüfungsanforderung** beim Sozialversicherungsträger beantragt werden

=> Falls später Feststellung, daß keine Zahlungen, muß **AG beide Anteile erstatten**; der **AN** kann **max. für 3 Monate rückwirkend** herangezogen werden

- **Fürsorgepflichten**

=> AG muß **körperliche Integrität** des AN schützen (**§ 617ff BGB** [Pflicht zur Krankenfürsorge])

=> Wahrung des **Persönlichkeitsschutz**'

=> speziell: Verschluß der **Personalakte** zur Wahrung der „**informellen Selbstbestimmung**“

=> vgl. **§ 2 Abs. 1 Beschäftigtenschutzgesetz**⁸ [Schutz vor sexueller Belästigung]

=> Schutz der **Vermögensinteressen** (für eingebrachte Sachen)

=> wenn man sich für die Tätigkeit vor Ort umziehen muß → Spint!

- Pflicht zur **Ausfertigung** eines **Zeugnisses**

=> Grundlage nach **§ 630 BGB** [Pflicht zur Zeugniserteilung], **§ 109 GewO** [Zeugnis]

- **Zurverfügungstellung** von **Zeit** zur **Stellensuche**

=> **nach Kündigung** oder absehbarem Arbeitsende (Betriebsschließung o.a.)

=> **§ 629 BGB** [Freizeit zur Stellungssuche]

- **Erstattungspflicht**

=> Fall: LKW-Fahrer hat unterwegs kein Öl mehr – hält an und besorgt sich Öl an der Tankstelle – Kauf mit seinem eigenem Geld

=> diese Kosten (auch: Keilriemen o.ä.) **müssen** in vertretbarem Rahmen **vom AN verauslagt** werden, „um Schäden vom AG abzuwenden“

=> Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis

=> AG muß dem AN diese Auslagen erstatten (**§ 670 BGB** [Ersatz von Aufwendungen])

⁸ **§ 2 Beschäftigtenschutzgesetz**: Schutz vor sexueller Belästigung;

(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) ...

- **Gleichbehandlungspflichten**
 - => z.B. Höhe einer Sondergratifikation muß für vergleichbare AN gleich sein
 - => **Teilzeitbeschäftigte** dürfen nicht benachteiligt werden (z.B. Urlaubsanspruch etc.)
 - => Grundlagen aus Gesetz über Teilzeit (**TzBfG**)
- **Beschäftigungspflicht**
 - => Grundlage nach **§ 611** [Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag], **§ 613** [Unübertragbarkeit] i. V. m. **§ 242** [Leistung nach Treu und Glauben] **BGB**
 - => i.d.R. besteht **Anspruch auf Beschäftigung**, ausnahmsweise **überwiegende schützenswerte Interessen des AG** an der Nichtbeschäftigung, z.B. wenn **AN abwandert** oder nicht genügend Aufträge da sind

Pflichtverletzungen

- **Nichterfüllung durch AG**
 - => Möglichkeit zur Erfüllungsklage
 - => Es besteht Zurückbehaltungsrecht des AN nach **§ 320⁹** [Einrede des nicht erfüllten Vertrags] sowie **§ 273¹⁰** [Zurückbehaltungsrecht] **BGB**
 - => Folgen **Schlechterfüllung** durch AG
 - => **Sonderkündigungsrechte**
 - => **Schadenersatz** nach (subsidiär¹¹) **§ 823** [Schadenersatzpflicht] und (hauptsächlich) **§ 280** [Schadenersatz wegen Pflichtverletzung] (pVV)
 - => Verletzung der **Arbeitsschutzvorschriften**
 - => **Personenschaden**
 - => Anspruch nach SGB VII ggü. **Unfallversicherung**
 - => Beiträge zahlt AG alleine, da ja Ansprüche **gegen ihn** versichert werden
 - => Fall: **Helmpflicht** – trotzdem keinen getragen – Personenschaden – **Mitschuld** – Anteil regelt sich nach Umständen (Helmverfügbarkeit etc.)
 - => Regelung über eine **Pflichtversicherung**, um Insolvenz o.ä. vorzubeugen
 - => **Sachschaden**
 - => ausschließlich Ansprüche ggü. AG

⁹ **BGB § 320:** Einrede des nicht erfüllten Vertrags;

(1) Wer aus einem gegenseitigen Vertrag verpflichtet ist, kann die ihm obliegende Leistung bis zur Bewirkung der Gegenleistung verweigern, es sei denn, dass er vorzuleisten verpflichtet ist. Hat die Leistung an mehrere zu erfolgen, so kann dem einzelnen der ihm gebührende Teil bis zur Bewirkung der ganzen Gegenleistung verweigert werden. Die Vorschrift des § 273 Abs. 3 findet keine Anwendung.

(2) Ist von der einen Seite teilweise geleistet worden, so kann die Gegenleistung insoweit nicht verweigert werden, als die Verweigerung nach den Umständen, insbesondere wegen verhältnismäßiger Geringfügigkeit des rückständigen Teiles, gegen Treu und Glauben verstoßen würde.

¹⁰ **BGB § 273:** Zurückbehaltungsrecht;

(1) Hat der Schuldner aus demselben rechtlichen Verhältnis, auf dem seine Verpflichtung beruht, einen fälligen Anspruch gegen den Gläubiger, so kann er, sofern nicht aus dem Schuldverhältnis sich ein anderes ergibt, die geschuldete Leistung verweigern, bis die ihm gebührende Leistung bewirkt wird (Zurückbehaltungsrecht).

(2) Wer zur Herausgabe eines Gegenstands verpflichtet ist, hat das gleiche Recht, wenn ihm ein fälliger Anspruch wegen Verwendungen auf den Gegenstand oder wegen eines ihm durch diesen verursachten Schadens zusteht, es sei denn, dass er den Gegenstand durch eine vorsätzlich begangene unerlaubte Handlung erlangt hat.

(3) Der Gläubiger kann die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts durch Sicherheitsleistung abwenden. Die Sicherheitsleistung durch Bürgen ist ausgeschlossen.

¹¹ **subsidiär:** hilfsweise