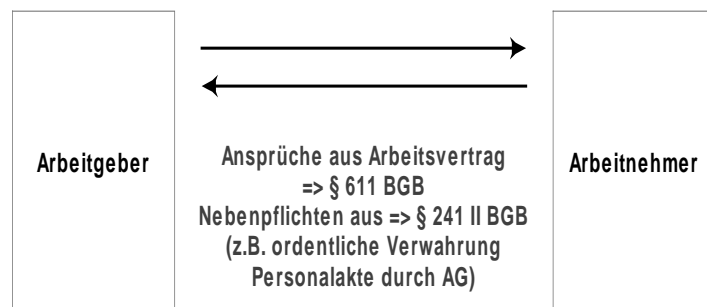


## Strick: Personalrecht II (Individualarbeitsrecht), #23

21.01.2005

- Vorlesung 28.1.05 ab 18:00 (st statt ct) bis ca. 20:40 Uhr wg. Ausfall Vorlesung 4.2.05 (Vorstellung Strick in Hamburg wg. Professur)

- AN und AG haben  
**Haupt- und Nebenpflichten**



=> **Hauptpflichten AN**

**Arbeitspflicht** (i.d.R. **höchstpersönlich**)

=> wird aufgrund Weisungsbefugnis („**Direktionsbefugnis**“) regelmäßig **konkretisiert**

=> beachte **§ 315 BGB** [Bestimmung der Leistung durch eine Partei], **alt**

beachte **§ 106 GewO<sup>1</sup>** [Weisungsrecht des Arbeitgebers], **neu**

=> beachte **Persönlichkeitsrecht**

=> beachte **§§ 3ff ArbZG<sup>2</sup>** [Arbeitszeit der Arbeitnehmer]

=> die **Arbeitszeit** ist durch AG **bestimmbar**, das Volumen (**Dauer**) **nicht**

=> Reduktion des Volumens bei gleichem Lohn OK; trotz Beschäftigungspflicht kann bei triftigem Grund der AN nach Hause geschickt werden

=> beachte: **Kurzarbeit** → Arbeitsamt

=> „Abends eine Stunde länger arbeiten!“ ist **ohne Ausgleich** grundsätzlich **nicht OK**,  
**mit Ausgleich** und **betrieblichem Grund** ist's OK

---

<sup>1</sup> GewO § 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers: Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

<sup>2</sup> ArbZG § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer: Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.  
ArbZG § 4 Ruhepausen: Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

ArbZG § 5 Ruhezeit:

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

### Wie gut muß ein AN arbeiten?

- => **keine finanz. Anpassung** trotz **Schlechtleitung** möglich
    - => kommt auf die **individuelle Leistungsfähigkeit** AN an
      - => Ausnahme: Qualifikation durch AN betrügerisch vorgespielt
    - => Ausnahme: „**passive Resistenz**“ („Nu' mach' ich extra langsam!“)
  - => kaum eine Möglichkeit zur Kdg.
    - => Ausnahme: **Arbeitsverweigerung**
    - => geringe Möglichkeit bei: absolut **vergleichbare Umstände** und **weniger als 50%** Leistung im Vergleich zu anderen AN
  - => wenn teilweise **gefehlt** wird, **Kürzung** OK
- **Nebenpflichten AN**
    - => **Rücksichtnahmepflichten** nach § 241 [Pflichten aus dem Schuldverhältnis], § 242 BGB [Leistung nach Treu und Glauben]
    - => **Interessenwahrungspflichten** (hier: Interessen des AG)
      - => **Verschwiegenheitspflicht** nach § 17 UGW (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb) [Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen]
        - => Problem: **Gesetzesverstoß** des AG
      - => **Wettbewerbsverbot** nach § 60 I HGB [Gesetzliches Wettbewerbsverbot]
        - => nur **während der Vertragslaufzeit**
          - => alternativ: im Vertrag nachvertragliche Regelungen
        - => beachte **Art. 12 GG**<sup>3</sup>
        - => beachte **§ 110 GewO**<sup>4</sup> [Wettbewerbsverbot]
        - => beachte **§ 74 [Auflösung], §§ 75f BGB** [Eröffnung des Insolvenzverfahrens]
        - => nebenbei Zeitungen austragen ist OK, wenn keine Beeinträchtigung der Hauptarbeit
          - => wäre z.B. widerlegt bei „Trainer beim Kickboxen“
      - => Verbot der **Schmiergeldannahme** nach § 299 StGB [Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr]
        - => aber: erst Versuch der innerbetrieblichen „Regelung“ (Änderung des Zustandes)
      - => keine **unternehmensschädlichen Äußerungen** (Ausnahme: Straftaten; „Öl ins Erdreich geleitet“)
        - => beachte: es gibt **niemals eine Anzeigepflicht**, selbst bei Mord (unabhängig vom Status des Dienstverhältnisses)
        - => vor 50 J. war der AN der „Gefolgsmann“ und AG der „Betriebsführer“

---

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

(4) Soweit Vorschriften der Europäischen Gemeinschaften für Kraftfahrer und Beifahrer geringere Mindestruhezeiten zulassen, gelten abweichend von Absatz 1 diese Vorschriften.

<sup>3</sup> GG Art 12:

- (1) Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.
- (2) Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, außer im Rahmen einer herkömmlichen allgemeinen, für alle gleichen öffentlichen Dienstleistungspflicht.
- (3) Zwangsarbeit ist nur bei einer gerichtlich angeordneten Freiheitsentziehung zulässig.

<sup>4</sup> § 110 Wettbewerbsverbot: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung beschränken (Wettbewerbsverbot). Die §§ 74 bis 75f des Handelsgesetzbuches sind entsprechend anzuwenden.

- => **Vermittlungsprovisionen** von neuem AN an Alt-AN führen zu Schadenersatzanspruch des AG ggü. Alt-AN und evtl. Kdg. des Alt-AN
- => **Anzeige-, Aufklärungs- und Auskunftspflichten**
- => **Schadenabwendungspflichten** (z.B. unterwegs Motoröl auf eigene Rechnung für LKW anschaffen, danach Erstattungspflicht des AG nach **§ 670 BGB** [Ersatz von Aufwendungen], ergo Auftragsrecht)
  
- => **Arbeitsverweigerung** führt zu Schadenersatzpflicht ggü. AG
  - => bspw. **zwei Arbeitsverträge** unterschrieben
    - => AG kann Verpflichtung zur Arbeit **aburteilen** lassen
      - => aber **keine Möglichkeit**, per Gerichtsvollzieher oder Haft zur Arbeit zu **zwingen**
        - => ergo Titel, aber keine Durchsetzungsmöglichkeit
  - => **Nichterscheinen** für 1/2 Tag
    - => Obschon es im schuldrechtlichen Sinne „**Verzug**“ ist, entschied das BAG, daß niemals „**nachgearbeitet**“ werden kann
    - => Arbeitsschuld ist „**Fixschuld**“
      - => wie Hochzeitsfotograf; wenn er nicht zur Hochzeit erscheint, ist's vorbei
      - => nachträgliche Pflichterfüllung unmöglich
    - => **AG** muß den 1/2 Tag **nicht zahlen**  
AN muß nicht nacharbeiten
    - => rechtl. Entwicklung: da vermehrt Gleitzeit etc. könnte sich diese Beurteilung ändern
  
- => **Schaden wg. Schlecht- oder Nichterfüllung** führt zu **Schadenersatzanspruch** AG, evtl. **Kdg.** AN
  - => „**Baggerfall**“: AN = Baggerführer fährt gegen Kran, der umkippt → 2,5 Mio. Euro Schaden  
**Anspruchsgrundlage** AG gg. AN: bei jeder **Pflichtverletzung** folgt Schadenersatz nach **§ 280 BGB** [Schadenersatz wegen Pflichtverletzung]
    - => ob Haupt- oder Nebenpflicht ist bei Beurteilung egal
    - => kein Anspruch, wenn Vorfall nicht durch AN zu vertreten, es also kein schuldhaftes Vorgehen war
      - => vgl. **§ 276 BGB** [Verantwortlichkeit des Schuldners]
      - => Beweislast für Verschulden liegt nach **§ 619a BGB** [Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers] beim AG
  - auch **Anspruchsgrundlage** AG gg. AN: **§ 823 BGB** [Schadenersatzpflicht]
    - => schwer beweisbar
    - => Selbst wenn nicht „Wissen und Wollen“ (=Vorsatz), so doch „Gefahr sehen und in Kauf nehmen“ (=Fahrlässigkeit)
      - Qualität: **leicht fahrlässig** → AN **nicht haftbar**
      - mittel fahrlässig** → AN **haftet anteilig** nach Billigkeit
        - => „Quotelung“ erfolgt nach fachl. Erfahrung, Gefahrenpotential etc.
      - grob fahrlässig** → AN **haftet voll** (selten: anteilig)
        - => „Was dem Dümmersten einleuchtet, daß man es unterläßt“
          - => Problem: Objektivität
        - => historisches Bsp. aus Reichsgerichtsurteil zu Unfall in Schleuse:  
„Nichtsdestotrotz wurde die Flutung fortgesetzt“
      - vorsätzlich** → AN **haftet voll**
  - => geschähe der Unfall **im Suff**, handelte es sich um **grobe Fahrlässigkeit**
    - => Ausnahme: AG wußte um den Zustand des AN und hat sein Tun zugelassen
      - => dann: Mitschuld des AG
  
- => AN steht **besser** als „**normaler**“ **Schuldner**
  - => AG hat größere Gewinnchancen
  - => unternehmerisches Risiko, das der AG die Arbeit sonst selber machen müßte (und damit u.U. den Schaden selbst auch verursacht hätte)