

2.4 Pflichten und Rechte aus dem Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist ein **gegenseitiger Vertrag**. Wie bei jedem gegenseitigen Vertrag ergeben sich aus den Rechten der einen Partei die Pflichten der anderen.

2.4.1 Pflichten und Rechte des Arbeitnehmers

2.4.1.1 Pflichten des Arbeitnehmers

Hauptpflichten des Arbeitnehmers sind

- die **Arbeitspflicht** und
- die **Treuepflicht**.

Der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers steht aufseiten des Arbeitgebers die **Entgeltzahlungspflicht** gegenüber. Der Treuepflicht entspricht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Treuepflicht des Arbeitnehmers und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers lassen erkennen, dass das Arbeitsverhältnis mehr ist als nur ein gegenseitiger Vertrag, wie z.B. der Kaufvertrag oder der Mietvertrag.

Das Arbeitsverhältnis ist darüber hinaus ein **personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis**.

Arbeitspflicht

Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsleistung persönlich zu erbringen. Sie ist eine **höchstpersönliche Verpflichtung** und kann grundsätzlich nicht durch Dritte erfüllt werden (§ 613 BGB). Der Umfang der Arbeitspflicht ist in der Regel im Arbeitsvertrag festgelegt (z.B. in einer Stellenbeschreibung). Innerhalb des Rahmens, den der Arbeitsvertrag vorgibt, kann der Arbeitgeber Einzelanweisungen geben, die der Arbeitnehmer zu befolgen hat (**Weisungsbefolgungspflicht**, § 106 GewO, § 315 BGB).

Beispiele für

- Arbeiten, die nach der Verkehrsauffassung unzumutbar sind:
 - Fahren eines Lieferwagens durch einen kaufmännischen Angestellten
 - Tätigkeit als Autoverkäufer durch den Lohnbuchhalter eines Autohauses
- Arbeiten, die nach der Verkehrsauffassung zumutbar sind:
 - Aufräumen seines Arbeitsplatzes durch einen Schlossergesellen
 - Pflege seines Kraftfahrzeuges durch einen Kraftfahrer

Aufgrund seines **Weisungsrechts** (Direktionsrecht) kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aber nur Arbeiten auftragen, die im Rahmen des Arbeitsvertrags nach der allgemeinen Verkehrsauffassung gefordert werden können. Je enger und präziser also die geschuldete Tätigkeit im Arbeitsvertrag umschrieben ist, desto begrenzter ist auch das Weisungsrecht des Arbeitgebers.

Weitere Grenzen setzen die Arbeitsschutzbestimmungen und die Betriebsvereinbarungen. Insbesondere auch das durch Art. 2 des Grundgesetzes geschützte Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers setzt dem Direktionsrecht Grenzen (Beispiel: unangemessene Weisungen, die die Kleidung oder den Haarschnitt betreffen).

Treuepflicht

Die Treuepflicht stellt dem Arbeitnehmer die Aufgabe, die Interessen seines Arbeitgebers wahrzunehmen und sich für den Erfolg des Betriebs einzusetzen. Aus der **Treuepflicht** ergeben sich verschiedene Unterlassungspflichten. An erster Stelle gehört dazu die **Verschwiegenheitspflicht**. Der Arbeitnehmer muss Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse hüten und darf den Ruf des Arbeitgebers nicht schädigen. Der Verrat von Geschäftsgeheimnissen wird nach § 17 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) mit Freiheits- oder Geldstrafen bedroht.

Zur Treuepflicht zählt auch die Beachtung des **Schmiergeldverbots**.

Aus der Treuepflicht ergibt sich schließlich die Pflicht zur Beachtung des **Wettbewerbsverbots**. Der Arbeitnehmer darf neben seiner Tätigkeit im Geschäftszweig seines Arbeitgebers kein eigenes Unternehmen führen und weder für eigene noch für fremde Rechnung Geschäfte betreiben, noch Konkurrenzunternehmen mit Rat unterstützen. Das gesetzliche Wettbewerbsverbot für kaufmännische Angestellte gilt für die Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses und ist in den §§ 60 und 61 HGB geregelt; für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann gem. §§ 74, 74a und 74b HGB ein vertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden. Die Vereinbarung eines solchen „nachvertraglichen Wettbewerbsverbots“ muss aber die Grenzen einhalten, die durch die §§ 74 ff. HGB vorgegeben werden. Beispielsweise muss die zeitliche Höchstdauer von zwei Jahren eingehalten werden, und die „Karenzentschädigung“, die der Arbeitnehmer erhält, muss eine bestimmte Mindesthöhe haben. In der Praxis wird gegen diese rechtliche Vorgabe häufig verstoßen. Für andere (nicht kaufmännisch beschäftigte) Arbeitnehmer gibt es keine spezielle Regelung. Für diese Arbeitnehmer ergibt sich das Wettbewerbsverbot unmittelbar aus der Treuepflicht.

Arbeitsvertrag: Zuständigkeitselemente (II)

Schadenersatzpflicht (Arbeitnehmerhaftung)

Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer **Ersatz des Schadens** verlangen, der ihm durch **schuldhafte Pflichtverletzung** des Arbeitnehmers entstanden ist. Eine schuldhafte Pflichtverletzung liegt nicht nur bei vorsätzlichem, sondern auch bei fahrlässigem Handeln vor (§ 276 BGB). Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer deshalb auch dann, wenn ihm nur leichte Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist. Wenn ein Arbeitnehmer bei seiner Arbeit auch nur in geringfügigem Maße die erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt, könnte das schon zu einer Schadenersatzpflicht in Millionenhöhe führen. Bei einem solchen Haftungsmaßstab würde der Arbeitnehmer unübersehbaren Risiken ausgesetzt.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, sich gegen dieses Risiko zu versichern; er kann die durch Schadensfälle entstehenden Kosten auch auf die Abnehmer seiner Produkte abwälzen. Da der Arbeitnehmer diese Möglichkeiten nicht hat, hätte er bei unbeschränkter Arbeitnehmerhaftung an den Folgen einer leichten Unaufmerksamkeit bis an sein Lebensende zu tragen. Deshalb hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die **Haftung des Arbeitnehmers für alle betrieblich verursachten Schäden der Höhe nach eingeschränkt**.

- Hat der Arbeitnehmer den Schaden **grob fahrlässig** oder **gar vorsätzlich** verursacht, ist er dem Arbeitgeber zum Schadenersatz in voller Höhe verpflichtet.

Arbeitnehmerhaftung bei grober Fahrlässigkeit

Paul Albers ist als Kraftfahrer bei einer Baustoffgroßhandlung beschäftigt. Er verursacht einen Verkehrsunfall, weil er trotz Rotlicht in einen Kreuzungsbereich einfährt. Der Arbeitgeber verlangt von Albers Schadenersatz für den zerstörten Lastwagen in Höhe von 70 000,00 €.

Trotz grober Fahrlässigkeit ist die Haftung des Albers angemessen zu beschränken, um eine lebenslange Verschuldung zu verhindern.

Bei **grob fahrlässigem Verhalten** kann die Haftung des Arbeitnehmers ausnahmsweise eingeschränkt sein. Dies ist z.B. der Fall, wenn der Arbeitgeber das Schadensrisiko durch eigenes Verhalten erhöht hat oder wenn der Schaden das Bruttoarbeitsentgelt um ein Vielfaches übersteigt.

• Bei **mittlerer Fahrlässigkeit** wird der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. In welcher Höhe der Arbeitnehmer für den von ihm verursachten Schaden Ersatz zu leisten hat, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Folgende Umstände sollen Beachtung finden:

- Größe der mit der Arbeit verbundenen Gefahr (Gefahrgeneigtheit der Arbeit),
- Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens,
- Höhe des Arbeitsentgelts,
- sonstige mit der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zusammenhängende Umstände (Unterhaltpflichten, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit).

- Bei **leichter Fahrlässigkeit** ist der Arbeitnehmer nicht haftbar.

Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers (Arbeitnehmerhaftung)



2.4.1.2 Rechte des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat vor allem folgende Rechte:

- auf Beschäftigung entsprechend der vereinbarten Tätigkeit,
- auf Vergütung,
- auf Urlaub,
- auf Zeugniserteilung und Aushändigung der Arbeitspapiere nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- auf Anhörung und Erörterung betrieblicher Angelegenheiten, die seine Person betreffen,
- auf Einsichtnahme in die Personalakte,
- auf Beschwerde, wenn er sich benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlt.

2.4.2 Pflichten und Rechte des Arbeitgebers

2.4.2.1 Pflichten des Arbeitgebers

Vergütungspflicht

Die Vergütungspflicht (Lohnzahlungspflicht, Entgeltzahlungspflicht) ist die Hauptpflicht des Arbeitgebers (§ 611 BGB). Wurde im Arbeitsvertrag keine Lohnvereinbarung getroffen, gilt die „übliche Vergütung“ (§ 612 Abs. 2 BGB) als vereinbart.

Seit dem 1. Januar 2017 gilt ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,84 € pro Zeitstunde. Die Vertragsfreiheit ist also insoweit eingeschränkt, als sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf einen geringeren Lohn einigen können und der Arbeitnehmer auch nicht wirksam auf seinen Anspruch verzichten kann. Eine Mindestlohnkommission, in der die Gewerkschaften ebenso wie die Arbeitgeber vertreten sind, berät über erforderliche Anpassungen des Mindestlohns.

Von dem Mindestlohn gibt es nur wenige Ausnahmen z.B. für Pflichtpraktika im Rahmen einer Ausbildung mit einer Dauer von nicht mehr als zwölf Wochen, für Auszubildende und Ehrenamtliche.

Der **Gleichheitssatz** des Grundgesetzes und §§ 1 ff. AGG verbieten es, dass Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringerer Lohn gezahlt wird.

Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag, bei dem Leistung und Gegenleistung in einem ausgeglichenen Verhältnis zueinander stehen. Daraus folgt grundsätzlich, dass der Arbeitgeber ohne Arbeitsleistung des Arbeitnehmers keinen Lohn zu zahlen hat. Der Arbeitsvertrag ist aber nicht irgendein gegenseitiger Vertrag, wie z.B. der Kaufvertrag, sondern ein Vertrag mit starkem persönlichen und sozialen Bezug. Der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ wurde deshalb vom Gesetzgeber mit zahlreichen Einschränkungen versehen.

Ein Arbeitnehmer hat im Falle einer **unverschuldeten Krankheit** Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von **sechs Wochen**. Das Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 4) schreibt vor, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit **100 % des Arbeitsentgeltes** erhält, das ihm in der regelmäßigen Arbeitszeit zugestanden hätte. Dabei werden Überstundenvergütungen nicht berücksichtigt.

Wird der Arbeitnehmer wegen derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, dann erhält er erneut für die Dauer von sechs Wochen seinen Lohn gezahlt, wenn er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, EntgFG).

Verschuldet ist eine Krankheit im Sinne des Arbeitsrechts dann, wenn sie auf einen groben Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten zurückzuführen ist. Bei Arbeitsunfähigkeit, die auf Sportunfälle zurückzuführen ist, liegt Verschulden nur vor, wenn sich der Arbeitnehmer die Verletzung bei der Ausübung einer sog. gefährlichen Sportart zugezogen hat oder bei einer nicht besonders gefährlichen Sportart in grober Weise oder leichtsinnig gegen anerkannte Regeln dieser Sportart verstoßen hat. Die Rechtsprechung ist hier aber insgesamt sehr großzügig, d.h., es gibt fast keine Sportart, bei deren Ausübung generell eine Entgeltfortzahlung ausschließendes Verschulden angenommen wird. Maßgeblich ist also, wie der Arbeitnehmer sich im Einzelfall verhalten hat.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, ist am darauffolgenden Arbeitstag, also spätestens am vierten Tag der Erkrankung, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen (§ 5 EntgFG). Der Arbeitgeber kann die ärztliche Bescheinigung jedoch auch bereits zu einem früheren Zeitpunkt verlangen.

Beschäftigungspflicht

Der Arbeitnehmer hat nicht nur die Pflicht, sondern auch das Recht auf Beschäftigung im Betrieb. Diese Beschäftigungspflicht besteht für den Arbeitgeber grundsätzlich auch dann noch, wenn er eine Kündigung ausgesprochen hat. Der Arbeitgeber erfüllt seine Pflicht nicht schon dadurch vollständig, dass er nach einer Kündigung den Lohn weiter bezahlt.

Fürsorgepflicht

Die Fürsorgepflicht verlangt vom Arbeitgeber, Arbeitsräume, Arbeitsmittel und Arbeitsablauf so zu gestalten, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, wie die Natur des Betriebs und der Arbeit es gestatten.

Der Arbeitgeber muss alle im Interesse und zum Wohl des Arbeitnehmers erlassenen Rechtsvorschriften beachten. Außerdem hat der Arbeitgeber Schutzpflichten für die vom Grundgesetz für jeden Menschen anerkannten Persönlichkeitsrechte.

Dem Prinzip der Fürsorgepflicht entspringen z.B. auch die gesetzlichen Regelungen zur Urlaubsgewährung und zum Mutterschutz.

Pflicht des Arbeitgebers zum Schutz von Persönlichkeitsrechten

- Schutz vor ungerechter Behandlung durch Vorgesetzte,
- Schutz vor rechtswidrigen Handlungen von Arbeitskollegen,
- Schutz vor heimlichem Abhören von Telefon-gesprächen.

Gleichbehandlungspflicht

Die Gleichbehandlungspflicht verbietet die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen. Z.B. dürfen einzelne Arbeitnehmer nicht ausgenommen werden, wenn der Lohn wegen steigender Lebenshaltungskosten angehoben wird (§ 75 Abs. 1 BetrVG).

Informations- und Anhörungspflicht

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Anhörung in allen Angelegenheiten, die seine Person betreffen (siehe 7.2).

Zeugniserteilungspflicht

Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer das Recht, die Ausstellung eines Zeugnisses zu verlangen (siehe 3.3.5).

2.4.2.2 Rechte des Arbeitgebers

Die Rechte des Arbeitgebers ergeben sich aus den Hauptpflichten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Erfüllung der Arbeitspflicht und der Treuepflicht durch den Arbeitnehmer. Der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers entspricht das **Weisungsrecht des Arbeitgebers**. Aufgrund des Weisungsrechts können (u.U. zusätzlich zu Stellenbeschreibungen) Art und Umfang der Arbeitsleistung näher bestimmt werden. Der Arbeitgeber kann das Weisungsrecht ganz oder zum Teil auf Vorgesetzte des Arbeitnehmers übertragen, z.B. auf Abteilungsleiter oder auf Meister.