

Arbeitsrecht

I Grundbegriffe und Grundstrukturen

1. Bereiche des Arbeitsrechts

- Es werden das Individualarbeitsrecht, das das einzelne Arbeitsverhältnis regelt, und das kollektive Arbeitsrecht unterschieden, das die Rechtsbeziehungen der Gewerkschaften, Betriebsräte und Arbeitgeber zu ihren Mitgliedern und ihren Gegenspielern regelt.
- Außerdem gehören zum Bereich des Arbeitsrechts im weiteren Sinne auch die Sozialgesetze (Renten-, Unfall-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) sowie Arbeitsschutzgesetze.
- Im Folgenden wird es im Wesentlichen um das Individualarbeitsrecht gehen.

2. Definitionen

2.1 Arbeitsverhältnis: Ein Arbeitsverhältnis ist ein auf Dauer angelegtes Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2.2 Arbeitgeber: Arbeitgeber ist, wer mindestens einen anderen in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt, die Dienstleistung kraft Arbeitsvertrag fordern kann (wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über Arbeitsleistung des Arbeitnehmers), den Nutzen daraus hat und dafür Vergütung schuldet.

2.3 Arbeitnehmer

- Wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages (nicht Beamte, mithelfende Familienangehörige) und in persönlicher Abhängigkeit (weisungsgebunden hinsichtlich Art, Ort, Zeit der Arbeitserbringung) von einem anderen zur fremdnützigen Arbeitsleistung (Dienstleistungen) in der Regel gegen Vergütung verpflichtet ist (und dabei in der Regel seine gesamte Arbeitskraft einsetzt).
- Das Kriterium der persönlichen Abhängigkeit (nicht wirtschaftliche Abhängigkeit) ist nach verschiedenen Kriterien zu bestimmen.
- Neben dem Faktor Weisungsgebundenheit hinsichtlich Art, Ort und Zeit der Arbeitserbringung ist die Eingliederung in einen fremden Betrieb/fremdbestimmte Arbeitsorganisation ein wichtiges Kriterium.
- Weitere ergänzende Indizien sind die Art der Entlohnung (Festgehalt oder erfolgsabhängige Vergütung) und die Frage, ob bezahlter Erholungsurlaub gewährt wird und ob der Betreffende so behandelt wird wie vergleichbare Mitarbeiter.
- Der Arbeitnehmerbegriff ist ein Typenbegriff. Je mehr der oben genannten Kriterien zutreffen, desto eher ist die betreffende Person Arbeitnehmer, es müssen nicht alle Kriterien vorliegen.

2.4 Besondere Gruppen

- Arbeitsrechtliche Regelungen sind nicht nur auf Arbeitnehmer, sondern auch auf andere Gruppen ganz oder teilweise anwendbar.
- So sind auf die im Rahmen ihrer Berufsausbildung Beschäftigten arbeitsrechtliche Regelungen weitgehend anwendbar.
- Andererseits gehören die Organmitglieder juristischer Personen (z.B. Geschäftsführer einer GmbH) nicht zum Personenkreis der Arbeitnehmer, sodass das Arbeitsrecht als solches nicht anwendbar ist, außer die Anwendung wurde individualvertraglich vereinbart.

- Sondergruppe der leitenden Angestellten: Leitende Angestellte stehen in der Hierarchie des Betriebes zwischen den einfachen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber, da ihnen zumindest in gewissem Umfang Arbeitgeberfunktionen (z.B. Erteilung von Arbeitsanweisung, Einstellung und Kündigung von Arbeitnehmern) übertragen wurden. Für sie gelten einige Sonderregelungen. So ist auf sie das Arbeitszeitgesetz nicht anwendbar (§ 18 II 1 ArbZG), ihr Kündigungsschutz ist eingeschränkt (§ 14 II Kündigungsschutzgesetz, KSchG).
- Die Unterscheidung der Arbeitnehmer in Arbeiter (überwiegend körperliche Arbeit wird verrichtet) und Angestellte (überwiegend geistige Arbeit wird verrichtet) ist weitgehend bedeutungslos.

3. Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses:

- Ein Arbeitsverhältnis sichert die wirtschaftliche und soziale (über die Sozialversicherung) Existenz des Arbeitnehmers, während dies beim Arbeitgeber nicht der Fall ist.
- Das Arbeitsverhältnis nimmt durch seine zeitliche Intensität den Arbeitnehmer auch weit stärker in Anspruch als andere Verträge, zum Beispiel ein Kaufvertrag.
- Es existiert eine ungleiche Verhandlungsmacht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich der Arbeitsbedingungen: Der Arbeitgeber (evtl. Großbetrieb) kann aus einem oft großen Pool an Arbeitnehmern schöpfen und daher in großem Umfang die Arbeitsbedingungen bestimmen.
- Außerdem hat eine der Ausbildung und den persönlichen Fähigkeiten entsprechende Berufstätigkeit enormes Gewicht für den sozialen Status und die persönliche Zufriedenheit.
- Es handelt sich also bei Arbeitsverhältnissen um dauerhaft angelegte Verträge mit besonderen Umständen, für die deswegen auch Besonderheiten gelten.
- Daher werden im Arbeitsrecht Normen auch unter Berücksichtigung sozialer Komponenten ausgelegt.
- Der Aspekt der sozialen Gerechtigkeit spielt eine wichtige Rolle.

4. Regelungsfaktoren im Arbeitsrecht und deren Rangfolge

4.1. Rechtsgrundlagen

- Es existiert kein allgemeines Arbeitsgesetzbuch.
- Neben einer Vielzahl von Einzelgesetzen haben auch andere Normen wie das Grundgesetz oder unterschiedliche Verträge wie Tarifverträge und im Speziellen der Arbeitsvertrag Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses.
- Einige Bereiche sind nicht durch Gesetz, sondern durch Richterrecht geregelt.

4.2. Rangfolge der Regelungen

Die einzelnen Faktoren lauten in der Reihenfolge ihres Ranges:

4.2.1 EU-Recht

Primäres EU-Recht (EU-Vertrag)

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 EU-Vertrag ist eine der Grundfreiheiten der EU. Arbeitnehmerfreizügigkeit bedeutet das Recht, in einem anderen EU-Mitgliedsstaat ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

Sekundäres EU-Recht

Außerdem existieren zahlreiche Richtlinien und Verordnungen des Europarechts, die Einfluss auf das nationale Arbeitsrecht nehmen. So geht

das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Diskriminierungen nach Geschlecht und Alter usw. verbietet, auf eine EU-Richtlinie zurück.

4.2.2 Verfassungsrecht

- z.B. Koalitionsfreiheit, Art 9 Grundgesetz (GG): Recht, Gewerkschaften zu gründen, diesen beizutreten oder eben auch nicht beizutreten.
- Zwar ist zunächst nur der Staat durch die Verfassung verpflichtet, allerdings sind die einfachen Gesetze verfassungskonform und nach den Wertentscheidungen des Grundgesetzes auszulegen.
- Lediglich Art. 9 III 3 GG (Koalitionsfreiheit) ist unmittelbar im Arbeitsverhältnis anwendbar.

4.2.3 BGB und arbeitsrechtliche Spezialgesetze

- (z.B. Bundesurlaubsgesetz, Mutterschutzgesetz).
- Diese Gesetze sind vielfach zwingend. Von zwingenden Gesetzen kann weder durch Tarifvertrag noch durch Einzelarbeitsvertrag **zu Lasten** des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn sie wie das Mutterschutzgesetz dem Schutz des Arbeitnehmers dienen.
- Dienen diese Gesetze nicht dem Schutz des Arbeitnehmers, kann von ihnen auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers in Tarifverträgen und Individualarbeitsverträgen abgewichen werden.
- Aufgrund der zahlreichen Lücken in der Arbeitsgesetzgebung und der sich wandelnden Arbeitswelt hat das Richterrecht (Auslegung der arbeitsrechtlichen Gesetze und Schließen der Lücken) große Bedeutung.

4.2.4 Tarifvertrag

- Ein Tarifvertrag gestaltet die teilweise nur einen Mindeststandard darstellenden gesetzlichen Regelungen näher aus und hat eine große Bedeutung für die Regelung der Arbeitsbedingungen.
- Ein Tarifvertrag wird von Tarifparteien abgeschlossen, also Mitgliedern der Gewerkschaft und des Arbeitgeberverbandes oder von einzelnen Arbeitgebern, die selbst Tarifpartei sind (z.B. Gewerkschaft schließt „Haus-“Tarifvertrag mit einem großen Industrieunternehmen ab).
- Tarifgebunden (also an den Tarifvertrag gebunden) sind die Gewerkschaftsmitglieder und das Industrieunternehmen.
- Außerdem gilt ein Tarifvertrag, wenn er durch das Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt worden ist (§ 5 Tarifvertragsgesetz, TVG).
- Räumlich gilt der Tarifvertrag für den jeweiligen Tarifbezirk.

4.2.5 Betriebsvereinbarung

- Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, der die Arbeitsbedingungen in einem Betrieb regelt.
- Eine Betriebsvereinbarung kann nur zu den Fragen abgeschlossen werden, die nicht oder nicht üblicherweise im Tarifvertrag geregelt werden (Lohnhöhe und Urlaub werden in Tarifverträgen geregelt), soweit der Tarifvertrag Lücken hat oder ausdrücklich eine Betriebsvereinbarung gestattet (Vorrang des Tarifvertrags).
- Eine Betriebsvereinbarung kann zum Beispiel die Lage der Arbeitszeiten regeln.

- Eine Betriebsvereinbarung gilt für den jeweiligen Betrieb und für die jeweiligen aktiven Beschäftigten.

4.2.6 Einzelarbeitsvertrag

- Auf Arbeitsverträge sind die Vorschriften der AGB-Kontrolle anwendbar, wobei allerdings nach § 310 IV BGB die arbeitsrechtlichen Besonderheiten zu berücksichtigen sind.
- Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen unterliegen nicht der Inhaltskontrolle.
- Soweit der Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag Bezug nimmt, unterbleibt eine Inhaltskontrolle.
- Der Arbeitgeber kann sich nicht auf die Unwirksamkeit der von ihm verwendeten Klauseln berufen, da die Inhaltskontrolle nach dem BGB nicht zum Schutz des Verwenders, sondern des anderen Teils existiert.
- Im Übrigen können bei individuell ausgehandelten Verträgen im Rahmen, den die zwingenden Gesetze abstecken, beide Seiten Regelungen bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB treffen.

4.2.7 Direktionsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO)

- Das Direktionsrecht bedeutet das Recht des Arbeitgebers, Ort, Zeit und Inhalt der Arbeitsleistung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der Festsetzungen des Arbeitsvertrages unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers und der Billigkeit zu bestimmen, z.B. Zuweisung der konkreten Tätigkeit.
- Kurz: Der Arbeitgeber kann anordnen, was zu tun ist und wie es zu tun ist und damit den durch den Arbeitsvertrag gezogenen Rahmen näher ausfüllen.
- Er kann jedoch nicht den Umfang der Arbeitspflicht und der Vergütung durch das Direktionsrecht einseitig festlegen oder dem Arbeitnehmer eine völlig andere als die im Arbeitsvertrag vereinbarte Tätigkeit zuweisen.
- Außerdem hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine angemessene Tätigkeit, außer in Notfällen und Sondersituationen.

4.3. Anwendungsvorrang

- Grundsätzlich geht das ranghöhere der rangniederen Regelung vor, außer die rangniedere ist für den Arbeitnehmer günstiger.
- Bei gleichrangigen Regelungen geht die speziellere der allgemeineren und die neuere der älteren vor.

Wichtige Gesetze des Arbeitsrechts

Es gibt kein allgemeines „Arbeitsgesetzbuch“, in dem zumindest die wesentlichen Bereiche des Arbeitsrechts geregelt wären. Wichtige Bereiche des Arbeitsrechts werden in den folgenden Gesetzen geregelt.

A). BGB

- Ausgangspunkt ist das BGB, da der Arbeitsvertrag ein Dienstvertrag nach §§ 611 ff. BGB ist.
- Im BGB sind daneben allgemeine Fragen wie das Zustandekommen von Verträgen, Vertretungsrecht oder die Geschäftsfähigkeit von Minderjährigen geregelt.

B). Arbeitsrechtliche Einzelgesetze

- Weitere wichtige Bereiche des Arbeitsrechts sind in Einzelgesetzen geregelt, die als spezielle Regelungen den Normierungen des BGB insoweit vorgehen.
- Folgende Gesetze gelten für alle Arbeitnehmer: Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Arbeitszeitgesetz (Ausnahme: §§ 18 ff. ArbeitsZG), Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG), §§ 105-110 der Gewerbeordnung (GewO, z.B. Regelungen zum Arbeitszeugnis), Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Mutterschutzgesetz (MuSchG), Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).
- Daneben gibt es Sondergesetze, die nur für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern gelten, z.B. §§ 59 ff. HGB für Arbeitnehmer, die in einem Handelsgewerbe kaufmännische Dienste leisten (Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, Wettbewerbsverbote).

II. Begründung eines Arbeitsverhältnisses

- Ein Arbeitsverhältnis wird durch einen Arbeitsvertrag begründet.
- Abschlussfreiheit: Die Parteien sind frei, ob sie einen Arbeitsvertrag schließen wollen (1).
- Inhaltsfreiheit: Hinsichtlich des Inhalts bestehen zahlreiche gesetzliche Vorgaben (2).
- Grundlage des Arbeitsvertrages ist § 611 BGB (3).
- Die wesentlichen Inhalte des Arbeitsverhältnisses werden im Arbeitsvertrag geregelt (4).
- Auch im Rahmen der Vertragsanbahnung (z. B. Bewerbungsgespräche) sind von beiden Parteien bestimmte Pflichten zu beachten (5).
- Weitere vertragliche Faktoren, die das Arbeitsverhältnis näher ausgestalten (6)
- Sonderformen des Arbeitsverhältnisses (7)

1. Abschlussfreiheit

- Es besteht der Grundsatz der Abschlussfreiheit, das heißt, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind grundsätzlich frei, ob sie einen Arbeitsvertrag abschließen und ein Arbeitsverhältnis eingehen wollen (gewisse Einschränkungen bestehen, wenn im Unternehmen ein Betriebsrat existiert, dieser muss unter bestimmten Voraussetzungen einer Neueinstellung zustimmen).
- Zwar existieren umfangreiche Diskriminierungsverbote (Geschlecht, Alter, Religion) bereits bei Begründung des Arbeitsverhältnisses im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), bei Verstoß dagegen besteht jedoch kein Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrages (§ 15 VI AGG), sondern lediglich Anspruch auf Schadenersatz, wenn eine Anstellung unter Verstoß gegen das AGG unterbleibt (§ 15 I, II AGG).
- In gewisser Weise ist die Abschlussfreiheit in den folgenden Fällen eingeschränkt:
- Nach § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) müssen Arbeitnehmer, die einen Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit geäußert haben, bei der Besetzung eines freien Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt behandelt werden.
- Nach § 7 TzBfG müssen neue Arbeitsplätze, wenn sie sich dafür eignen, auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben werden.
- Bei Minderjährigen muss der gesetzliche Vertreter die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses gestatten. Tut er dies, ist der Minderjährige geschäftsfähig, soweit die Eingehung oder Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses der gestatteten

Art oder die Erfüllung der Verpflichtungen aus einem solchen Arbeitsverhältnis betroffen sind (§ 113 BGB).

2. Inhaltsfreiheit (105 GewO)

- Grundsätzlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Inhalt des Arbeitsvertrages frei bestimmen.
- Dieser Grundsatz ist jedoch im Arbeitsrecht erheblich zum Schutz des Arbeitnehmers eingeschränkt. Zahlreiche Gesetze, die dem Schutz des Arbeitnehmers dienen und die deshalb zwingendes, das heißt im Vertrag nicht ausschließbares Recht sind (z.B. BUrlG), Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Richterrecht binden die Vertragsparteien.
- Meist werden Arbeitsverträge nur in kleinen Betrieben oder bei leitenden Angestellten individuell ausgehandelt. Bei den meisten Arbeitsverträgen werden nur die Art der Tätigkeit, der Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Frage ob eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden soll, individuell festgelegt, ansonsten ergibt sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses aus Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und aus den häufig verwendeten Formulararbeitsverträgen.

3. Gesetzliche Grundlage: Dienstvertrag als Grundlage des Arbeitsvertrages, § 611 BGB

- Grundlage der gesetzlichen Regelungen des Arbeitsvertrages ist der in § 611 BGB normierte Dienstvertrag.
- Weitere Regelungen existieren in Spezialgesetzen
- Der Abschluss eines Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich formfrei, außer es handelt sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis. Hier ist die Abrede der Befristung nur gültig, wenn sie schriftlich erfolgt ist (§ 14 IV TzBfG).

4. Wichtige Regelungsinhalte

- Wichtige Regelungsinhalte des Arbeitsvertrages sind Art, Umfang und Ort der Tätigkeit, Urlaub und Überstunden (müssen welche geleistet werden, wie werden sie vergütet).
- Es besteht die Möglichkeit, Wettbewerbsverbote für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren. Der Arbeitgeber ist jedoch dann verpflichtet, eine Entschädigung zu bezahlen.
- Soweit Formulararbeitsverträge verwendet werden, unterliegen diese der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB.
- Wichtige Regelungen finden sich auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Nach § 7 AGG sind Benachteiligungen wegen eines der in § 1 AGG genannten Kriterien (z.B. Rasse, Geschlecht, Alter) verboten, außer die unterschiedliche Behandlung ist aufgrund der auszuübenden Tätigkeit nötig und in ihrem Umfang angemessen (§ 8 AGG).

4.1 Arbeitszeit

- Den maximalen Rahmen der zu leistenden Arbeitszeit regelt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG).
- Es gilt für alle Arbeitnehmer über 18 Jahre (für Minderjährige gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz), außer leitende Angestellte (§ 18 ArbZG).
- § 3 ArbZG regelt die gesetzliche Höchstarbeitszeit, § 4 ArbZG die Mindestruhepausen, § 5 ArbZG Mindestruhezeiten, § 6 ArbZG

Nachtarbeitsbeschränkungen, §§ 9-11 ArbZG die Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

- Nach § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden, wöchentlich 48 nicht überschreiten. 10 Stunden pro Tag und 60 Stunden die Woche sind zulässig, wenn innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen die durchschnittliche Arbeitszeit 8 Stunden am Werktag nicht überschreitet. Zeiten, in denen mehr gearbeitet wird als 8 Stunden pro Tag, müssen also mit Zeiten ausgeglichen werden, in denen entsprechend weniger gearbeitet wird.
- Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sind strafbar (§ 22 ArbZG).
- Das ArbZG regelt nur die öffentlich-rechtlichen Grenzen, innerhalb derer ein Arbeitnehmer beschäftigt werden darf. Dagegen wird die privatrechtlich geschuldete Arbeitszeit durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag festgelegt.

4.2 Überstunden

- Überstunden sind Mehrleistung über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus.
- Die Pflicht, Überstunden zu leisten, besteht dann, wenn die Leistung von Überstunden vereinbart wurde. Das ArbZG begründet eine solche Verpflichtung nicht.
- Ist die Leistung von Überstunden nicht vereinbart, besteht die Pflicht zur Leistung von Überstunden nur, wenn besondere Ausnahmefälle vorliegen.
- Grundsätzlich sind Überstunden gesondert zu vergüten (§ 612 BGB), es kann jedoch auch vereinbart werden, dass die (Grund-) Entlohnung pauschal für die geleistete Arbeit, also auch für etwaige geleistete Überstunden, gezahlt wird.
- Bei leitenden Angestellten besteht keine Pflicht zur gesonderten Vergütung von Überstunden, außer eine solche Pflicht wurde extra vereinbart.
- Ob Überstundenzuschläge gezahlt werden müssen, hängt von den (tarif-) vertraglichen Regeln oder einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag ab.
- Überstunden können bei entsprechender Vereinbarung auch in Freizeit abgegolten werden.

4.3 Anspruch des Arbeitnehmers auf Verkürzung der Arbeitszeit

- Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis bereits länger als 6 Monate bestanden hat, kann vom Arbeitgeber, der ohne Auszubildende regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, nach § 8 TzBfG eine Verkürzung und Neuverteilung der Arbeitszeit verlangen, wenn dem Änderungswunsch betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- Hat der Arbeitnehmer seinen Wunsch spätestens drei Monate vor dem gewünschten Termin geltend gemacht, haben sich die Parteien nicht geeinigt und hat der Arbeitgeber nicht einen Monat vor dem Termin die Verkürzung schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit im gewünschten Umfang automatisch.
- Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht ohne sachlichen Grund deswegen anders behandelt werden, weil sie Teilzeitarbeit leisten, § 4 I TzBfG.
- Einem Arbeitnehmer in Teilzeit ist Arbeitsentgelt in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entspricht.

4.4 Verlängerung der Arbeitszeit

Nach § 9 TzBfG hat ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, der den Wunsch nach einer Verlängerung seiner regelmäßigen Arbeitszeit geäußert hat, bei gleicher Eignung Anspruch auf einen entsprechenden freien Arbeitsplatz, außer es stehen betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegen.

5. Vorvertragliche Pflichten (Bewerbungsgespräch)

- Schon bei der Vertragsanbahnung, vor allem im Bewerbungsgespräch, bestehen Pflichten, vor allem Informations- und Offenbarungspflichten.
- Zulässige Fragen des Arbeitgebers müssen wahrheitsgemäß beantwortet werden. Werden unzulässige Fragen gestellt, darf der Bewerber bei deren Beantwortung lügen.
- Fragen sind zulässig, wenn sie für die auszuübende Tätigkeit von Bedeutung sind, also für den Arbeitgeber von schutzwürdigem Interesse im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis und das Interesse des Arbeitgebers an Information das Interesse des Arbeitnehmers an Geheimhaltung überwiegt (z.B. Krankheiten, soweit Geeignetheit für Arbeitsplatz davon abhängt; Vorstrafen, wenn nach Art des Arbeitsplatzes berechtigt; bei Vertrauensstellung auch Frage nach Vermögensverhältnissen).
- Unzulässig sind alle Fragen, die den Intimbereich verletzen, zum Beispiel die Frage, ob die Anti-Baby-Pille genommen wird. Auch die Frage nach einer Schwangerschaft ist unzulässig.
- Es besteht auch eine Offenbarungspflicht des Bewerbers: Der Bewerber muss von sich aus das offenbaren, was für die Eignung für den Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung ist oder die Erfüllung der Arbeitspflicht unmöglich macht (z.B. Pflicht, darauf hinzuweisen, dass demnächst Antritt einer Freiheitsstrafe erfolgt).

6. Weitere vertragliche Faktoren, die das Arbeitsverhältnis näher ausgestalten

Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen (1), die Betriebliche Übung (2) und der Allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz (3) sind vertragliche Faktoren im weiteren Sinn, die das Arbeitsverhältnis näher ausgestalten.

6.1 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Es handelt sich um vom Arbeitgeber einseitig aufgestellte Regelungen, die den einzelnen Arbeitsverträgen zugrunde gelegt werden und deren Inhalt näher ausgestalten (z.B. Regelung über Pausenzeiten). Sie gelten allgemein für alle Arbeitnehmer und werden aus Rationalisierungsgründen meist durch Aushang bekannt gemacht.

6.2 Betriebliche Übung

- Ständiges tatsächliches Verhalten des Arbeitgebers führt dazu, dass Anspruch des Arbeitnehmers auf die zunächst freiwillige Leistung des Arbeitgebers besteht (zum Beispiel auf Zahlung von Weihnachtsgeld).
- Voraussetzung für die Begründung eines Anspruchs aufgrund betrieblicher Übung ist die regelmäßige Wiederholung gleichmäßiger Verhaltensweisen (z.B. regelmäßige gleich hohe Zahlungen; Zahlungen in unterschiedlicher Höhe begründen keinen Anspruch).
- Beim Weihnachtsgeld wird das Bestehen einer betrieblichen Übung dann angenommen, wenn drei Mal gleichförmig Weihnachtsgeld gezahlt wurde.

- Kein Anspruch entsteht jedoch, wenn der Arbeitgeber darauf hinweist, dass die Zahlung freiwillig, ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erfolgt, oder er klar zum Ausdruck bringt, dass es sich bei einer Zahlung um eine individuelle, auf das jeweilige Jahr bezogene Entscheidung handelt.
- Ist eine betriebliche Übung entstanden, kann der Arbeitgeber sich nicht mehr einseitig von ihr lösen.

6.3 Gleichbehandlungsgrundsatz

- Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber, alle vergleichbaren Arbeitnehmer gleich zu behandeln und unterschiedliche Behandlungen nur aus sachlichen Gründen vorzunehmen.
- Der Grundsatz ist anwendbar auf die der einseitigen Gestaltungsmacht des Arbeitgebers unterliegenden Maßnahmen des Arbeitgebers die generell und freiwillig gewährt werden (z.B. generell gewährte Gratifikationen und Zulagen).
- Der Arbeitgeber muss z. B. freiwillig gewährte Zulagen allen Arbeitnehmern gleichmäßig gewähren und darf nicht einzelne Gruppen ohne sachlichen Grund bevorzugen.
- ABER: Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nicht für Arbeitsbedingungen, die individuell in Arbeitsverträgen ausgehandelt wurden (z.B. individuell ausgehandelter Lohn).

7. Sonderformen des Arbeitsverhältnisses

7.1 Arbeitsplatzteilung

Zwei oder mehr Arbeitnehmer teilen sich einen Arbeitsplatz (§ 13 TzBfG).

7.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

7.2.1 Allgemeine Regelungen

- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse.
- Grundsätzlich ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur beim Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig (§ 14 I TzBfG).
- Ausnahmsweise ist ein sachlicher Grund nicht nötig, wenn die Voraussetzungen des § 14 II TzBfG vorliegen.
- Die Befristung bedarf nach § 14 IV TzBfG der Schriftform.
- Nach § 16 S. 1 TzBfG gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen, wenn die Befristung unwirksam ist. Er kann vom Arbeitnehmer jederzeit, vom Arbeitgeber erst nach Ablauf der vereinbarten Befristungszeit gekündigt werden.
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen, § 15 III TzBfG, außer die ordentliche Kündigung wird einzelvertraglich oder tarifvertraglich vereinbart.
- Die Unwirksamkeit einer Befristung muss nach § 17 TzBfG innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages durch Erhebung einer Klage beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden, ansonsten gilt die Befristung als wirksam, § 17 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG.
- Das befristete Arbeitsverhältnis endet bei einer kalendermäßigen Befristung mit Zeitablauf, bei einer Zweckbefristung (z.B. Fertigstellung eines bestimmten Projekts) mit der Zweckerreichung, frühestens aber zwei

Wochen nach der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt der Zweckerreichung, § 15 II TzBfG.

- Wird das Arbeitsverhältnis dennoch fortgesetzt, so gilt es als unbefristet fortgesetzt, § 15 V TzBfG.

7.2.2 Befristung aus sachlichen Gründen, § 14 I TzBfG

- Sachliche Gründe für eine Befristung sind insbesondere:
- vorübergehender Bedarf an Arbeitskräften (Der Arbeitgeber darf aufgrund im Zeitpunkt des Vertragsschlusses vorliegender Tatsachen davon ausgehen, dass ein nur vorübergehender Arbeitskräftebedarf später wegfällt)
- Tätigkeit im Anschluss an ein Studium oder eine Ausbildung
- Vertretung eines verhinderten Arbeitnehmers
- Eigenart der Arbeitsleistung (vor allem im Bereich von Presse und Sport, Saisonarbeit),
- Erprobung und Gründe in der Person des Arbeitnehmers
- Nach dem Gesetzeswortlaut sind auch andere sachliche Gründe möglich, die eine Befristung rechtfertigen.
- Ein nach einem Sachgrund nach § 14 I TzBfG befristetes Arbeitsverhältnis kann auch im Anschluss an ein nach § 14 II TzBfG ohne Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden, außerdem kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in ein befristetes umgewandelt werden, wenn ein sachlicher Grund nach § 14 I TzBfG vorliegt.

7.2.3 Befristung ohne sachlichen Grund

- Nach § 14 II TzBfG ist eine Befristung von Arbeitsverhältnissen für die Dauer von zwei Jahren ohne besonderen Befristungsgrund zulässig, außerdem kann bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren das befristete Arbeitsverhältnis drei Mal verlängert werden (also insgesamt vier befristete Verträge möglich).
- Allerdings ist eine sachgrundlose Befristung nach § 14 TzBfG unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- Von diesen Regeln kann in Tarifverträgen zugunsten und zuungunsten von Arbeitnehmern abgewichen werden (§ 14 II TzBfG).
- Wird gegen § 14 II TzBfG verstoßen, ist die weitere Befristung unwirksam.

7.2.4 Arbeitsverhältnis unter auflösender Bedingung

- Das Arbeitsverhältnis endet, wenn eine bestimmte Bedingung eingetreten ist (§ 21 TzBfG).
- Durch die Bedingung dürfen aber weder Kündigungsschutz noch Entgeltfortzahlung ausgehebelt werden (z.B. dass das Arbeitsverhältnis endet, wenn der Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Frist 5 Mal zu spät kommt) oder das Unternehmerrisiko auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.
- Die auflösende Bedingung muss schriftlich festgelegt sein und bedarf immer eines sachlichen Grundes im Sinne von § 14 I TzBfG.
- Nicht das Arbeitsverhältnis an sich, aber die Bedingungsabrede als solche unterliegt dem Schriftformerfordernis, § 14 IV TzBfG.

7.3 Berufsausbildungsverhältnis

- Für das Berufsausbildungsverhältnis enthält das Berufsbildungsgesetz (BBiG) Sonderregelungen.
- Im Übrigen gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze (§ 10 II BBiG).
- Davon darf nicht zum Nachteil des Auszubildenden abgewichen werden, zum Beispiel ist die Vereinbarung einer Entschädigung, die der Auszubildende vom Auszubildenden für die Ausbildung erhalten soll, nichtig (§ 12 II BBiG).
- Eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG liegt nur bei Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf vor.
- Nach § 11 BBiG sind die wesentlichen Inhalte des Ausbildungsverhältnisses (z.B. Art, Gliederung und Ziel der Ausbildung, Beginn und Dauer der Ausbildung, Dauer der Arbeitszeit) schriftlich niederzulegen.
- Die Ausbildungsvergütung muss angemessen sein. Sie darf die in einem für den Ausbildungsbetrieb einschlägigen Tarifvertrag festgesetzte Vergütung um maximal 20% unterschreiten.
- Der Ausbilder muss den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und die Prüfungen unter Fortzahlung der Vergütung freistellen (§§ 15, 19 BBiG).
- Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit, oder, wenn die Prüfung früher ist, mit dem Bestehen der Prüfung.
- Bei Nichtbestehen der Prüfung wird das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung verlängert, maximal ein Jahr (§ 21 BBiG).
- Nach vertragsgemäßer Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hat der Auszubildende grundsätzlich keinen Anspruch auf Übernahme in ein normales Arbeitsverhältnis, außer dies ist tarif- oder einzelvertraglich festgelegt.
- Wird der Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung weiterbeschäftigt, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen, außer es wurde etwas anderes vereinbart (§ 24 BBiG).

7.4 Arbeit auf Abruf

- Arbeit auf Abruf liegt vor, wenn vereinbart ist, dass Arbeit je nach Arbeitsanfall auf Anforderung durch den Arbeitgeber zu leisten ist.
- Mindestregelungen finden sich in §12 TzBfG.
- Im Arbeitsvertrag muss eine bestimmte Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt werden.
- Unterbleibt eine Festlegung, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden festgelegt.
- Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

7.5 Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit)

- Leiharbeit liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einem anderen (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) zur Erbringung von Arbeitsleistung überlässt.
- Das Arbeitsverhältnis besteht zwischen Arbeitnehmer und Verleiher, die Arbeitsleistung wird gegenüber dem Entleiher erbracht.

- Nach § 613 S. 2 BGB ist die Zustimmung des Arbeitnehmers nötig.
- Wenn die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit stattfindet, benötigt der Verleiher eine Erlaubnis (§ 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG).
- Lohnuntergrenzen werden in § 3a AÜG festgelegt.
- Nach § 9 sind Verträge zwischen Verleiher und Entleiher sowie zwischen Verleiher und Leiharbeiter unwirksam, wenn der Verleiher nicht über eine Erlaubnis nach § 1 AÜG verfügt (§9 Nr. 1 AÜG). Ebenso unwirksam sind Vereinbarungen, die für die Leiharbeiter schlechtere Arbeitsbedingungen als für die Stammbesellschaft des Entleihers festlegen (§ 9 Nr. 2 AÜG).
- § 10 AÜG regelt die Rechtsfolgen der Nichtigkeit von Verträgen. Sind z.B. Verträge nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter als zustande gekommen (§ 10 AÜG, dort auch zu den Bedingungen).

-

7.6 Exkurs Elternzeit

- Nach § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) haben Vater und Mutter das Recht, Elternzeit zu beanspruchen.
- Die Verteilungsmöglichkeiten sind ebenfalls in § 15 BEEG geregelt.
- Die Elternzeit muss nach § 16 I BEEG spätestens 7 Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangt werden, wenn sie vor Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden soll, soll sie zwischen dem 3. Geburtstag und der Vollendung des 8. Lebensjahres liegen, muss sie 13 Wochen vor Beginn verlangt werden.
- Während der Elternzeit darf eine Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Stunden in der Woche ausgeübt werden, auch bei einem anderen Arbeitgeber oder eine selbständige Tätigkeit, wenn der bisherige Arbeitgeber eine entsprechende Zustimmung nicht binnen vier Wochen schriftlich verweigert (§ 15 IV BEEG).
- Außerdem kann der Arbeitnehmer auch eine Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 V ff. BEEG verlangen.
- Nach Beendigung der Elternzeit kehrt der Arbeitnehmer auf seinen alten Arbeitsplatz zurück, was Tätigkeit, Arbeitszeit und deren Verteilung anbelangt.

Die gegenseitigen Pflichten im Arbeitsverhältnis

III. Pflichten des Arbeitnehmers

1. Hauptpflicht des Arbeitnehmers

- Pflicht zur Leistung der geschuldeten Arbeit.
- Der Arbeitnehmer ist vorleistungspflichtig (§ 614 BGB), außer im Arbeitsvertrag ist etwas Abweichendes geregelt.
- Verletzt der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht, macht er sich schadensersatzpflichtig (§ 280 BGB).

1.1 Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers im Fall der Schlechtleistung

- Im Falle der Schlechtleistung besteht ein Anspruch des Arbeitgebers auf Schadensersatz nach Maßgabe des § 280 BGB, also nur, wenn die Schlechtleistung vom Arbeitnehmer verschuldet wurde, weil er sich nicht die erforderliche Mühe gegeben hat oder vorsätzlich schlecht gearbeitet hat.
- Der Nachweis ist jedoch meist schwierig.

- Außerdem kann dem Arbeitgeber der Mitverschuldenseinwand nach § 254 BGB entgegengehalten werden, wenn er zum Beispiel den Arbeitnehmer nicht ausreichend schult, ihn mit Arbeiten betraut, für die er nicht qualifiziert ist oder ungenügendes Material/Maschinen zur Verfügung stellt.
- Nach § 619 a BGB muss der Arbeitgeber das Verschulden des Arbeitnehmers beweisen (anders als bei § 280 BGB).

1.2 Schadensersatz im Fall der Nichtleistung

Verletzt der Arbeitnehmer seine Pflicht zur Arbeit dadurch, dass er die Arbeit verweigert, oder nimmt er nach einer Einstellung die Arbeit gar nicht erst auf, hat der Arbeitgeber nach § 280 BGB einen Anspruch auf Schadensersatz (entgangener Gewinn, aber nur bis zum Zeitpunkt der nächstmöglichen Kündigung), Mehrkosten (für Ersatzkraft oder Überstundenzuschläge für die von anderen Mitarbeitern zur Kompensation der verweigerten Arbeitsleistung geleisteten Überstunden, aber nur bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin), evtl. auch Kosten für die Anwerbung eines anderen Arbeitnehmers.

1.3 Kein Lohn ohne Arbeit

- Es besteht kein Anspruch des Arbeitgebers auf Nachholung ausgefallener Arbeit, außer abweichende Regelungen sind im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag festgelegt und verstoßen nicht gegen die Höchstfristen des Arbeitszeitgesetzes.
- Besteht kein Anspruch des Arbeitgebers auf Nachholung der ausgefallenen Arbeit, besteht nach § 326 BGB i.V.m. § 614 BGB kein Anspruch des Arbeitnehmers auf den auf die ausgefallene Zeit entfallenden Lohn, außer der Arbeitgeber hat den Ausfall zu vertreten (z.B. weil keine Rohmaterialien da sind und nicht produziert werden kann).
- Der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ wird jedoch in zahlreichen Fällen durchbrochen.

1.3.1 Vertretenmüssen/Risikosphäre

Es besteht dann ein Anspruch auf Lohn ohne Arbeit, wenn wegen Versäumnissen des Arbeitgebers nicht gearbeitet werden kann (z.B. zu wenig Rohmaterial bestellt).

Betriebsrisiko:

Es besteht auch dann ein Anspruch auf Lohn ohne Arbeit, wenn die Arbeitsleistung aufgrund eines Umstands entfällt, der in den Risikobereich des Arbeitgebers fällt, ohne dass dieser den Arbeitsausfall verschuldet hat (Lehre vom Betriebsrisiko, § 615 S. 3 BGB). Dies ist dann der Fall, wenn eine Betriebsstörung vorliegt, z.B. bei Abbrennen der Fabrik, Überschwemmung, Ausfall anderer Arbeitnehmer, ohne die die Arbeit nicht geleistet werden kann.

- Sonderregelungen existieren bei Auswirkungen von Streiks.

Wegerisiko:

Der Arbeitnehmer hingegen trägt das Wegerisiko: Es fällt in die Risikosphäre des Arbeitnehmers, den Betrieb zu erreichen. Gelingt ihm dies nicht oder verspätet, z.B. aufgrund Streiks oder schlechter Witterung,

besteht hinsichtlich der ausgefallenen Arbeitszeit kein Anspruch auf Entlohnung.

1.3.2 Verhinderung des Arbeitnehmers, § 616 BGB

- Nach § 616 BGB (der allerdings in Arbeitsverträgen abbedungen werden kann), besteht trotz Verhinderung des Arbeitnehmers zur Dienstleistung ein Anspruch auf Entlohnung, wenn die Verhinderung nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit betrifft, der Grund in der Person des Arbeitnehmers liegt (aber: keine Erkrankung; hier Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, s.u. b)), der Arbeitnehmer den Grund nicht verschuldet hat und keine Sonderregelung eingreift.
- § 616 BGB betrifft Situationen wie schwere Erkrankung eines nahen Angehörigen, um den sich der Arbeitnehmer kümmern muss, Eheschließung, Freistellung zur Stellensuche, aber keine Gründe wie allgemeine Straßenverkehrsstörungen oder Winterwetter, die eine Vielzahl von Personen in gleicher Weise betreffen.

1.3.3 Entgeltfortzahlungsregelungen

- Es besteht Anspruch auf Lohn, wenn aufgrund Feiertags nicht gearbeitet wird oder der Arbeitnehmer erkrankt ist.
- In diesen Fällen besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).
- Entgelt wird auch gezahlt während des Mutterschutzes (§ 11 MuSchG) und während des Urlaubs (BUrlG).

1.3.3.1 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§§ 3 ff. EFZG)

- Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis länger als vier Wochen besteht (§ 3 III EFZG).
- Der Arbeitnehmer muss aufgrund Krankheit verhindert sein, die Arbeitsleistung zu erbringen.
- Nach § 3 EFZG darf den Arbeitnehmer an der Erkrankung kein Verschulden treffen.
- Damit ist nur ein grobes Verschulden gemeint, das es unbillig machen würde, die Folgen auf den Arbeitgeber abzuwälzen (gemeint ist leichtsinniges, völlig unverständliches Verhalten, z.B. Verursachung eines Verkehrsunfalls aufgrund extremen Verstoßes gegen Verkehrsvorschriften wie Fahren unter erheblichem Alkoholeinfluss und Nichtanlegen des Gurtes).
- Liegen die Voraussetzungen vor, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung für den Zeitraum der Erkrankung, längstens für den Zeitraum von sechs Wochen (§ 3 EFZG). Danach wird Krankengeld aus der Sozialversicherung gewährt.
- Bemessungsgrundlage ist die Höhe der ausgefallenen Vergütung.
- Nach § 5 EFZG muss der Arbeitnehmer seine Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen. Dauert die Erkrankung länger als eine Woche, muss ein ärztliches Attest vorgelegt werden.

- Nach § 7 EFZG kann der Arbeitgeber solange die Zahlung verweigern, bis ihm der Arbeitnehmer eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt (§ 5 EFZG).
- Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers verursacht (z.B. den Verkehrsunfall, der die Arbeitsunfähigkeit herbeiführt), geht der Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Dritten auf den Arbeitgeber über, soweit dieser Entgelt fortbezahlt (§ 6 EFZG).

1.3.3.2 Lohnzahlung an Feiertagen, § 2 EFZG

Nach § 2 EFZG wird der Lohn an gesetzlichen Feiertagen weiterbezahlt. Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach den Feiertag unentschuldigt nicht zur Arbeit kommen, haben keinen Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts (§ 2 III EFZG) am Feiertag.

1.3.4 Annahmeverzug des Arbeitgebers, § 615 BGB

- Ein Anspruch auf Lohn ohne Arbeit besteht auch, wenn der Arbeitgeber sich im Annahmeverzug befindet (§ 615 BGB).
- Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht annimmt, obwohl dieser arbeitswillig und arbeitsfähig ist und seine Leistung ordnungsgemäß anbietet (z.B. Arbeitgeber kündigt Arbeitnehmer unwirksam, Arbeitnehmer hält die Kündigung für unwirksam und möchte arbeiten, Arbeitgeber nimmt unter Verweis auf die Kündigung die Arbeitsleistung nicht an).
- In diesem Fall jedoch muss sich der Arbeitnehmer das anrechnen lassen, was er dadurch erspart, dass nicht gearbeitet wird (z.B. Fahrtkosten), oder was er durch anderweitige Dienstleistung erwirbt oder böswillig zu erwerben unterlässt.
-

2. Nebenpflicht auf Rücksichtnahme (früher: Treuepflicht), § 241 II BGB

- Der Arbeitnehmer muss seine Vertragspflichten so erfüllen, seine Rechte so ausüben und die Interessen des Arbeitgebers so wahren, wie es von ihm billigerweise nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung seiner Stellung im Betrieb, seiner Interessen und der seiner Arbeitskollegen erwartet werden kann.
- Konkret handelt sich unter anderem um folgende Pflichten: Interessenwahrnehmung (Schaden vom Arbeitgeber abzuwehren, Arbeitsgeräte vor Beschädigung schützen), Verschwiegenheitspflicht (Betriebsgeheimnisse wahren, auch nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb), Verbot der Konkurrenztaetigkeit (während bestehendem Arbeitsverhältnis; nachvertraglich nur, wenn entsprechend vereinbart und wenn eine Entschädigung gezahlt wird, §§ 74 HGB, 110 GewO), Verbot der Abwerbung von Mitarbeitern.
- Sonstige Nebenpflichten: Anzeige/Nachweis von Krankheit, Sorgfaltspflicht, Verbot, Schmiergelder anzunehmen; Vermeidung der Arbeitsunfähigkeit, Verbot der privaten Nutzung von Betriebsmitteln; Pflicht, zulässigen Anweisungen des Arbeitgebers Folge leisten. Bei Verstoß besteht Pflicht zum Schadenersatz.

3. Schadenersatz im Arbeitsverhältnis: Innerbetrieblicher Schadensausgleich

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schaden, den er dem Arbeitgeber zufügt, zu ersetzen. Im Arbeitsverhältnis haben sich besondere Haftungsregeln entwickelt.

3.1. Haftungsgrundsatz nach BGB

- Nach den Regeln des BGB haftet jeder grundsätzlich in vollem Umfang auch für leichte Fahrlässigkeit, § 276 BGB.
- Ein spezielles gesetzliches Haftungsrecht im Arbeitsverhältnis gibt es nicht.
- Eine volle Anwendung des § 276 BGB im Arbeitsverhältnis würde jedoch zu unbilligen Ergebnissen führen: Würde ein Arbeitnehmer durch leichte Unachtsamkeit eine teure Spezialmaschine zerstören, müsste er den vollen Schaden tragen.
- Dies wäre unbillig, weil das Schadensrisiko in keinem Verhältnis zu seiner Entlohnung stünde.
- Außerdem können jedem sorgfältigen und aufmerksamen Menschen in der langen Dauer des Arbeitsverhältnisses Fehler unterlaufen.
- Der Arbeitgeber erhält den Gewinn aus dem Einsatz der Maschine, er kann im Gegensatz zum Arbeitnehmer Arbeitsabläufe organisieren und Beschädigungen in seiner Kalkulation berücksichtigen und sich entsprechend versichern.

3.2. Haftungsgrundsätze im Arbeitsrecht

Daher wird bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeit des Arbeitnehmers, bei der dem Arbeitgeber ein Schaden entsteht, folgendermaßen differenziert:

3.2.1 Vorsatz

Bei vorsätzlichem Verhalten des Arbeitnehmers haftet dieser in vollem Umfang.

3.2.2 Grobe Fahrlässigkeit

Bei grober Fahrlässigkeit (erheblicher, nicht mehr nachvollziehbarer Verstoß gegen Sorgfaltspflichten) haftet der Arbeitnehmer in vollem Umfang, außer es besteht ein völliges Missverhältnis zwischen Verdienst und Schadensrisiko. Bei besonders grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer jedoch immer voll.

3.2.3 Mittlere Fahrlässigkeit

Bei normaler (mittlerer Fahrlässigkeit) wird eine Schadensteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgenommen, die sich nach den Umständen des Einzelfalls bestimmt. Kriterien sind Verhalten in der Vergangenheit, Art und Schwierigkeit der Tätigkeit, Schadensrisiko, Vorbildung, Mitverschulden des Arbeitgebers und Versicherbarkeit des Risikos. Hat der Arbeitgeber, obwohl das möglich wäre, keine Versicherung abgeschlossen, muss er sich so behandeln lassen, als habe er eine solche abgeschlossen.

3.2.4 Leichteste Fahrlässigkeit

Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht.

- Die Haftungserleichterungen greifen nicht ein, wenn der Arbeitnehmer eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen hat.

Von diesen Grundsätzen darf weder im Einzelarbeitsvertrag noch im Tarifvertrag zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

3.2.5 Haftung gegenüber Dritten

- Diese Grundsätze sind mittelbar auch anwendbar, wenn der Arbeitnehmer bei/während der Arbeitsleistung einen Dritten geschädigt hat.
- Dem Dritten gegenüber haftet der Arbeitnehmer in vollem Umfang, er kann jedoch vom Arbeitgeber Ersatz verlangen: Bei leichtester Fahrlässigkeit also, dass der Arbeitgeber dem Dritten den erlittenen Schaden ersetzt. Hat der schädigende Arbeitgeber dem Dritten den Schaden schon bezahlt, kann er seinerseits Ersatz vom Arbeitgeber verlangen.

3.2.6 Arbeitsunfall

- Bei einem Arbeitsunfall den der Arbeitgeber nicht vorsätzlich herbeigeführt hat, haftet er für Personenschäden nicht (also Kosten der Heilbehandlung und Schmerzensgeld), weil der Geschädigte Ansprüche gegen die gesetzliche Unfallversicherung hat (§ 104 SGB VII – VII).
- Nach § 105 SGB VII ist die zivilrechtliche Haftung eines Arbeitnehmers gegenüber einem anderen Arbeitnehmer für Personenschäden, die auf einem Arbeitsunfall beruhen ausgeschlossen, soweit der Unfall nicht vorsätzlich herbeigeführt wurde.

IV. Pflichten des Arbeitgebers

1. Lohnzahlungspflicht

- Die Lohnzahlungspflicht ist die Hauptpflicht des Arbeitgebers.
- Der Lohnanspruch ergibt sich aus § 611 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag.

1.1 Lohnhöhe/Mindestlohn

- Grundsätzlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Höhe der Entlohnung frei aushandeln, es gibt jedoch Mindeststandards, die nicht unterschritten werden dürfen.
- So beträgt seit dem 01.01.2020 der Mindestlohn 9,35 EUR pro Stunde brutto, § 1 Mindestlohngesetz (MiLoG). Nach § 20 MiLoG muss der Mindestlohn gezahlt werden. Eine Vereinbarung, durch die der Mindestlohn unterschritten wird, ist unwirksam (§ 3 MiLoG). § 2 MiLoG enthält Regelungen zum Überstundenausgleich. Nach § 17 MiLoG ist die Arbeitszeit zu dokumentieren. § 19 MiLoG legt fest, dass Arbeitgeber, die wegen Verstößen gegen das MiLoG nach § 21 MiLoG zu einer Geldbuße von mehr als 2.500 EUR verurteilt wurden (etwa weil der Mindestlohn nicht gezahlt wurde oder Meldepflichten nicht erfüllt wurden), von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden können. Für bestimmte Praktikumsverhältnisse (z.B. Schulpraktika) gilt das MiLoG nicht (§ 22 MiLoG).
- Neben dem Mindestlohn ist die Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB eine weitere Untergrenze. Diese hat insbesondere bei höherqualifizierten

Tätigkeiten (z.B. Ingenieur) Bedeutung. Hier wäre die Entlohnung mit dem Mindestlohn sittenwidrig.

- Ein Verstoß gegen § 138 BGB mit der Folge der Unwirksamkeit der Lohnvereinbarung liegt dann vor, wenn weniger als 2/3 des in der Branche üblichen Tariflohns gezahlt werden.
- In manchen Fällen wird auch eine Entlohnung von unter 75% des branchenüblichen Lohnes als sittenwidrig angesehen.
- Sind beide Parteien tarifgebunden, so darf der vereinbarte Lohn den tariflichen Mindestlohn nicht unterschreiten.
- Unzulässig ist auch, die Vergütung erst ab einem nicht ohne weiteres zu erreichenden Mindesterfolg zu gewähren. Die Vereinbarung der Entlohnung in einem Praktikantenvertrag ist dann unzulässig, wenn ein krasses Missverhältnis von Leistung und Entlohnung besteht (Leistung wie ein regulärer Arbeitnehmer bei lediglich symbolischem Lohn).
- Ist die Lohnvereinbarung unwirksam, so wird nach § 612 II BGB der übliche Lohn geschuldet, nämlich der Tariflohn.

1.2 Lohnerhöhung wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

- Eine Lohnerhöhung wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann der Arbeitnehmer verlangen, wenn der Lohn nicht individuell ausgehandelt, sondern für eine Gruppe in gleicher Weise gewährt wird und der betreffende Arbeitnehmer aus unsachlichen Gründen geringer entlohnt wird.
Unzulässig ist außerdem eine Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse usw. (§§ 1,7 AGG) und von Teilzeitbeschäftigten.

1.3 Form der Lohnzahlung

Nach § 107 GewO ist der Lohn in Geld zu zahlen. Sachbezüge sind in gewissem Umfang zulässig (z.B. Produkte des Betriebs wie Bier bei einer Brauerei, Überlassung eines Firmenwagens zur privaten Nutzung). Der Arbeitnehmer muss eine Abrechnung über den Lohn und seine Zusammensetzung erhalten (§ 108 GewO).

1.4 Lohnarten

- Es gibt Zeitlohn (Stundenlohn oder festes Gehalt) oder Leistungslohn (Akkordlohn oder Prämienlohn).
- Sonderformen des Lohns sind Zuschläge (für Überstunden, Mehrarbeits- oder Erschwerniszuschläge), Provisionen und Gratifikationen.
 - Ob ein Anspruch auf Gratifikation besteht, richtet sich nach Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, dem Gleichbehandlungsgrundsatz oder einer betrieblichen Übung.
 - Für den Anspruch auf die Gratifikation ist alleine der Bestand des Arbeitsverhältnisses maßgebend (außer es wurde etwas anderes vereinbart). Ein Anspruch auf Gratifikation besteht also, wenn nichts anderes vereinbart wurde, auch dann, wenn der Arbeitnehmer das ganze Jahr über arbeitsunfähig erkrankt war.
 - Gratifikationen sind Anerkennung für die bisher geleistete Arbeit, sollen aber auch zu künftiger Betriebstreue animieren.

- Deshalb sind Rückzahlungsklauseln zulässig für den Fall, dass ein Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet, allerdings nur in begrenztem Umfang.
- Bei Beträgen bis 100 EUR ist eine Rückzahlungspflicht überhaupt nicht zulässig.
- Bis zum 31.03. des Folgejahres kann der Arbeitgeber die Gratifikation zurückfordern, wenn sie zwischen 100 EUR und einem Monatsgehalt beträgt.
- Beträgt die Gratifikation mehr als ein Monatsgehalt, ist eine Bindung bis zum 30.06. des Folgejahres zulässig.
- Durch besonders hohe Gratifikationen kann eine längere Bindung herbeigeführt werden, aber maximal bis zum 30.09. des Folgejahres.
- Als weitere Formen der Entlohnung gibt es Gewinnbeteiligungen (Tantiemen) und vermögenswirksame Leistungen.
- Nach § 614 BGB muss der Arbeitgeber den Lohn erst nach Leistung der Dienste bezahlen, der Arbeitnehmer ist damit vorleistungspflichtig.
- Nach § 4a EFZG kann die Jahressonderzahlung für Krankheitszeiten gekürzt werden.

2. Pflicht zur Beschäftigung

- Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Beschäftigung im Rahmen des im Arbeitsvertrag Vereinbarten. Der Arbeitnehmer soll nämlich durch seine Tätigkeit Berufserfahrung sammeln und sich mit Neuerungen in seinem Beruf auseinandersetzen, um auf dem Arbeitsmarkt weiterhin bestehen zu können.
- Das Recht auf Beschäftigung existiert auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist und zwar bis zum Ende der Kündigungsfrist.
- Die Pflicht zur Beschäftigung entfällt, wenn der Arbeitsplatz weggefallen ist oder im Fall einer zulässigen Suspendierung, zum Beispiel bei Klärung des Verdachts auf eine strafbare Handlung. Außerdem entfällt die Pflicht zur Beschäftigung, wenn ein besonders schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers besteht, zum Beispiel wenn der freigestellte Arbeitnehmer negativen Einfluss auf andere Arbeitnehmer im Betrieb ausübt.
- Ist zwischen den Parteien streitig, ob eine Kündigung wirksam ist, besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei einer offensichtlich unwirksamen Kündigung des Arbeitgebers oder wenn in erster Instanz die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt wurde, außer überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers stehen entgegen.

3. Pflicht zur Urlaubsgewährung

3.1 Anspruch auf Urlaub

- Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf 24 Werktage (Samstag gilt als Werktag, bei einer 5-Tage-Woche besteht also Anspruch auf 20 Tage Urlaub) Erholungsurlaub (§ 3 Bundesurlaubsgesetz, BUrlG). Während des Urlaubs muss der Lohn weiter gezahlt werden (§ 11 BUrlG). Im Arbeitsvertrag/Tarifvertrag kann auch vereinbart werden, dass ein zusätzliches, über die weiter gezahlte Entlohnung hinausgehendes Urlaubsgeld gezahlt wird.
- Bei Jugendlichen ist der Urlaubsanspruch im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) geregelt, sie haben, je nach Alter, Anspruch auf mehr Urlaub.
- Meist wird in Tarifverträgen oder im Einzelarbeitsvertrag eine höhere Zahl von Urlaubstagen vereinbart.

- Von den Bestimmungen des BUrlG darf, außer in gewissem Umfang in Tarifverträgen, nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

3.2 Entstehen des Anspruchs

- Der Urlaubsanspruch entsteht jeweils für ein Kalenderjahr (§ 1 BUrlG), nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses wird der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten erworben (§ 4 BUrlG).
- In den Folgejahren entsteht er ohne Wartezeit mit dem Beginn des Kalenderjahres.
- Der Urlaubsanspruch entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis besteht, Arbeitsleistung muss nicht erbracht werden (also auch dann, wenn der Arbeitnehmer das ganze Jahr über arbeitsunfähig erkrankt war).
- Nach § 5 I BUrlG wird der Urlaub gezwölftelt, wenn der Arbeitnehmer die Wartezeit nicht erfüllt hat (also das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von sechs Monaten endet oder erst in der zweiten Jahreshälfte beginnt und dadurch in diesem Jahr die sechs Monate Wartezeit nicht erfüllt werden können) oder das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet.
- Scheidet ein Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte aus, hat er Anspruch auf den vollen Jahresurlaub (und ggf. die entsprechende Abfindung, s.u.).
- Scheidet der Arbeitnehmer in der ersten Jahreshälfte aus und hat er bereits seinen gesamten Jahresurlaub genommen, braucht er das Urlaubsentgelt nicht anteilig zurückzahlen (§ 5 III BUrlG).
- Nach § 17 BEEG kann der Urlaub für jeden Monat der Elternzeit um 1/12 gekürzt werden, wenn in dieser Zeit keine Teilzeitarbeit geleistet wird.

3.3 Urlaub und Krankheit

- Nach § 9 BUrlG dürfen nachgewiesene Erkrankungen nicht auf den Mindesturlaub von 24 Werktagen angerechnet werden.
- Ob auf den in einem Arbeitsvertrag geregelten über 24 Tage hinausgehenden Urlaub Erkrankungen angerechnet werden, bleibt den Regelungen der Vertragsparteien überlassen (z.B.: Im Arbeitsvertrag des A ist ein Urlaubsanspruch von 30 Werktagen vorgesehen, außerdem findet sich dort die Klausel, dass der Urlaub durch eine Erkrankung nicht unterbrochen wird, er muss jedoch mindestens 4 Wochen betragen. A geht für 5 Wochen = 30 Werktagen in Urlaub und ist nachgewiesen 6 Wochen krank. Er hat noch Anspruch auf 4 Wochen Urlaub = 24 Werktagen, weil dies der Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz ist, auf den Zeiten einer nachgewiesenen Erkrankung nicht angerechnet werden, während im Arbeitsvertrag geregelt ist, dass im Falle einer Erkrankung der Urlaub nur 4 Wochen umfasst).

3.4 Urlaubsgewährung

- Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung auf das folgende Kalenderjahr ist nur zulässig, wenn dringende betriebliche Gründe oder Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen.
- Die Übertragung erfolgt automatisch.
- Der übertragenen Urlaub muss innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (§ 7 III BUrlG).
- Die Fristen können jedoch im Arbeitsvertrag/Tarifvertrag verlängert werden.

- Gewährt der Arbeitgeber trotz rechtzeitigen Antrags bis zum 31.03. des Folgejahres keinen Urlaub, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz, der auf die Gewährung des erloschenen Urlaubs gerichtet ist.
- Nach § 17 MuSchG kann Urlaub, der wegen eines Beschäftigungsverbots nach §§ 3 ff. MuSchG nicht genommen werden konnte, im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beansprucht werden.
- Nach § 7 IV BUrlG ist Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.
- Die Abgeltung erfolgt in Höhe der gewöhnlichen Urlaubsvergütung (§ 11 BUrlG), einschließlich eines eventuell geschuldeten Urlaubsgeldes.
- Urlaubsabgeltung ist im laufenden Arbeitsverhältnis unzulässig.
- Da der Urlaubsanspruch also spätestens mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres erlischt, erlischt auch der Urlaubsabgeltungsanspruch zu diesem Zeitpunkt, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt erkrankt war und auch seinen regulären Urlaub nicht hätte nehmen können. Grund ist, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch ein Ersatz für den Urlaubsanspruch ist.
- Der Arbeitgeber muss nach § 7 I BUrlG die gewünschte Urlaubszeit genehmigen, außer es stehen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben, entgegen.
- Der Arbeitnehmer darf sich nicht selbst beurlauben (dies wäre ein unzulässiges Fehlbleiben von der Arbeit das zu einer Kündigung führen kann).
- Ein Rückruf des Arbeitnehmers aus dem Urlaub ist grundsätzlich unzulässig, außer in ganz besonderen und unvorhergesehenen Ausnahmesituationen.
- Eine Rückkehrvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs unzulässig, weil sie den Arbeitnehmer benachteiligt und ein solcher Rückruf im Gesetz nicht vorgesehen ist (§ 13 I BUrlG).
- Nach § 8 BUrlG darf der Arbeitnehmer während des Urlaubs keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen. Der Arbeitgeber hat in solchen Fällen Anspruch auf Unterlassung und Schadensersatz.

4. Nebenpflicht: Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

- Es handelt sich meist um Schutzpflichten.
- Diese sind in §§ 618 BGB, 62 HGB sowie in zahlreichen Vorschriften des öffentlichen Rechts geregelt (z.B. Unfallverhütungsvorschriften).
- Der Arbeitgeber ist insbesondere verpflichtet, Leben, Gesundheit, Vermögen und Eigentum (an eingebrachten Sachen) des Arbeitnehmers zu schützen.
- Daraus folgt auch die Pflicht, den Arbeitnehmer zur Sozialversicherung anzumelden und die entsprechenden Beiträge für ihn abzuführen (s.u.).
- Die Fürsorgepflicht gebietet auch Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder die Sicherung der persönlichen Daten des Arbeitnehmers gegen Missbrauch.
- Verletzt der Arbeitgeber schuldhaft Rechtsgüter des Arbeitnehmers, haftet er nach den §§ 280 ff. und 823 ff. BGB auf Schadensersatz.
- Grundsätzlich darf der Arbeitgeber Arbeitnehmer nicht wegen Rasse, Religion, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung diskriminieren (§ 7 AGG), außer eine unterschiedliche Behandlung ist wegen der auszuübenden Tätigkeit nötig (§ 8 AGG).

5. Pflicht zum Aufwendungsersatz

5.1 Aufwendungsersatz

- Unter bestimmten Umständen muss der Arbeitgeber auch Aufwendungen oder Schäden des Arbeitnehmers ersetzen, für die kein Schadenersatz geschuldet wird und die durch die Vergütung nicht abgegolten sind, die jedoch nach dem Arbeitsvertrag nicht den Arbeitnehmer treffen sollen.
- So hat der Arbeitgeber Schäden zu ersetzen, die der Arbeitnehmer bei Ausführung der Arbeit erlitten hat und die der Arbeitgeber nicht verschuldet hat (so dass keine Pflicht zum Schadenersatz besteht), analog § 670 BGB. Dies gilt auch für Aufwendungen, die der Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers getätigt hat und für die er nach dem Arbeitsvertrag keinen Ersatz erhält (z.B. private Fahrt im Interesse des Arbeitnehmers, wenn hierfür im Arbeitsvertrag kein entsprechender Ersatz gewährt wird und nach den Regelungen im Arbeitsvertrag diese Aufwendungen nicht mit dem Grundlohn abgegolten sind).
- Nicht zu erstatten sind die üblichen (arbeitsadäquaten) Sachschäden (mit denen nach Art der Beschäftigung zu rechnen ist) wie übliche Kleidungsabnutzung, Schäden, für die ein extra Entgelt gezahlt wird, wie Schmutzzulage für erhöhte Reinigung und Verschleiß oder die in den eigenen Lebensbereich des Arbeitnehmers fallen (Benutzung des eigenen PKW statt der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeit).
- Wie beim innerbetrieblichen Schadensausgleich ist beim Ersatz von Schäden ein eventuelles Verschulden des Arbeitnehmers zu berücksichtigen: leichteste Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers führt nicht zu Kürzungen, bei grober Fahrlässigkeit entfällt der Anspruch.
- Außerdem besteht Anspruch auf Ersatz der Kosten für die Beschaffung notwendiger Arbeitsmittel oder Fahrkosten, die im Interesse des Arbeitgebers aufgewendet werden.

5.2 Kosten für Vorstellung

Nach § 670 BGB hat der Arbeitgeber auch die Vorstellungskosten zu tragen, die den Bewerbern entstanden sind (Anfahrt, ggf. Übernachtung bei weiter Entfernung und entsprechender Uhrzeit). Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber schon im Vorfeld mitteilt, dass die Kosten vom Bewerber selbst zu zahlen seien.