

Individualarbeitsrecht Arbeitspapier 9

I. Personenbezogenheit der Arbeit II

Vorbemerkung:

Das Arbeitsrecht reagiert zunehmend auf die Einbettung des Arbeitnehmers in familiäre/gesellschaftliche Zusammenhänge.

1. Mutterschutz

Allgemeine Zwecke:

- Schutz der (werdenden) Mutter
- gesellschaftliche Interessen

a) Beschäftigungsverbote

aa) Allgemeine Schutzfristen (§§ 3 II, 6 I MuSchG)

grds. Sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung

bb) Konkrete Beschäftigungsverbote (§§ 3 I, 4, 6 II, III, 8 MuSchG)

(entsprechend körperlichem Befinden/ausgeübter Tätigkeit)

b) Entgeltsschutz

aa) Schutzfristen (§§ 13, 14 MuSchG)

Kombination aus Mutterschaftsgeld (höchstens 13 EUR pro Tag und Arbeitgeberzuschuss)

BVerfGE 109, 64 = NZA 2004, 33 (Verfassungswidrigkeit des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld) >>> Regelung jetzt im Aufwendungsausgleichsgesetz (AGG):

1. Die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld ist an der Berufsfreiheit des Art. 12 GG GG zu messen.

2. Art. 6 IV GG begründet keine verfassungsrechtliche Pflicht des Staates, die Kosten des Mutterschutzes allein zu tragen.

3. Der Gesetzgeber kann im Rahmen seines Gestaltungsermessens entscheiden, wie er dem Gebot des Art. 3 II GG nachkommt. Legt der Gesetzgeber in Erfüllung seines Schutzauftrags zu Gunsten der Mutter dem Arbeitgeber Lasten auf, ist durch geeignete Regelungen im Rahmen des Möglichen der Gefahr zu begegnen, dass sich Schutzvorschriften auf Arbeitnehmerinnen faktisch diskriminierend auswirken.

bb) Konkrete Beschäftigungsverbote (§ 11 MuSchG)

Entgeltfortzahlung durch Arbeitgeber nach dem Referenzprinzip

c) Refinanzierung des Arbeitgebers (§ 1 II AAG – „U2-Verfahren“)

2. Elternzeit (BEEG), Pflegezeit (PflegeZG) und Familienpflegezeit (FPfIG)
 - Elternzeit: Suspendierung von Arbeits- und Entgeltspflicht
 - Pflegezeit: Suspendierung von Arbeits- und Entgeltspflicht
 - Familienpflegezeit: Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt
(während Pflegephase geringere Arbeitszeit bei höherem Entgelt, während der Nachpflegephase Entgeltabzug bei wieder höherer Arbeitszeit oder unbezahlte Mehrarbeit)

3. Arbeitszeitverkürzung nach § 8 TzBfG

Ziele:

 - Arbeitsmarktpolitik
 - work-life-balance
 - a) Anwendungsbereich (Abs. 1 und 7)
 - AG beschäftigt mehr als 15 AN
 - AV besteht länger als sechs Monate
 - b) (Wirksames) Verlangen des Arbeitnehmers (Abs. 2)
= Antrag auf Dauer des Vertragsänderung
 - c) Verhandlungspflicht (Abs. 3)
 - d) Alt. 1: Keine wirksame Reaktion des Arbeitgebers (Abs. 5)
Wenn AG sich nicht innerhalb eines Monats schriftlich äußert, werden Änderungen wirksam.
 - e) Formwirksame Ablehnung durch Arbeitgeber (Abs. 4)
Wenn AG sich innerhalb eines Monats schriftlich äußert, kann AN auf Zustimmung zur Vertragsänderung klagen

BAGE 105, 107 = NZA 2003, 1392 (Teilzeitanspruch)

Ob einem mit dem Verlangen nach Verringerung der Arbeitszeit verbundenen Wunsch auf Festlegung der Lage der Arbeitszeit genügend gewichtige betriebliche Gründe entgegenstehen, ist in drei Stufen zu prüfen.

- a) Zunächst ist das vom Arbeitgeber aufgestellte und durchgeführte Organisationskonzept festzustellen, das der vom Arbeitgeber als betrieblich erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zu Grunde liegt.
- b) Dann ist zu überprüfen, ob die vom Organisationskonzept bedingte Arbeitszeitregelung tatsächlich der gewünschten Änderung der Arbeitszeit entgegensteht.
- c) Abschließend ist zu prüfen, ob das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe so erheblich ist, dass die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches des Arbeitnehmers zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherung des Betriebs oder zu einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung des Betriebs führen würde.

f) Sperrwirkung (Abs. 6)

g) Sonderregeln: § 15 V-VII BEEG, § 81 V 3 SGB IX

4. Persönliche Hinderungsgründe (§ 616 BGB)
 - a) Voraussetzungen
 - Arbeitsleistung unmöglich/unzumutbar
 - Grund muss aus der persönlichen Sphäre stammen
 - kein Verschulden
 - Verhinderung verhältnismäßig nur unerheblich
 - b) Einzelfälle
 - zB Gerichtstermin (Zeugenaussage)

II. Durchsetzung der arbeitsvertraglichen Pflichten

1. Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers
 - a) Klage auf Erfüllung
 - b) Verweigerung der Entgeltzahlung
 - c) Schadensersatzverlangen

Insbesondere: Haftung bei Vertragsbruch
Differenzhypothese

uU Einwand des rechtmäßigen Alternativverhaltens

BAGE 35, 179 = BB 1981, 1898 („Verfrühungsschaden“)

1. Begeht ein Arbeitnehmer Vertragsbruch, so kann der Arbeitgeber nur dann Ersatz für die Kosten von Stellenanzeigen verlangen, wenn diese Kosten bei ordnungsmäßiger Einhaltung der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist vermeidbar gewesen wären.

2. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, er hätte den Arbeitnehmer möglicherweise umstimmen können, wenn dieser die Arbeit wenigstens angetreten hätte. Eine solche Möglichkeit entspricht nicht dem Schutzzweck der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist.

- d) Erteilung einer Abmahnung
- e) Ausspruch einer Kündigung
2. Pflichtverletzungen des Arbeitgebers
 - a) Klage auf Erfüllung bzw. Schadensersatz
 - b) Beschwerderechte
 - c) Leistungsverweigerungsrechte

III. Haftung und Arbeitsunfall (innerbetrieblicher Schadensausgleich)

Erste Konstellation: Der Arbeitnehmer als Schädiger

1. Schädigung des Arbeitgebers durch Schlechterfüllung/Verletzung von Rücksichtnahmepflichten
 - a) Interessenlage
 - Umfassende Haftung nach BGB-Grundsätzen erscheint als unbillig
 - Umsetzung der Enthftung auf der Rechtsfolgenseite
 - b) Verfassungsrechtliche Vorgaben für eine Haftungsbegrenzung
- BAGE (GS) 78, 56 = NZA 1994, 1083 (Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung)**

Die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung durch entsprechende Anwendung des § 254 BGB ist im Hinblick auf die verfassungsrechtliche Gewährleistung der Berufsfreiheit (Art. 12 GG) und der allgemeinen Handlungsfreiheit (Art. 2 I GG) geboten.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BVerfG enthalten die Grundrechtsnormen nicht nur subjektive Abwehrrechte des einzelnen gegen den Staat, sondern zugleich Grundentscheidungen für alle Bereiche des Rechts, also auch für die Gesetzgebung und Rechtsprechung des Zivilrechts. Keine bürgerlichrechtliche Vorschrift darf in Widerspruch zu den Prinzipien stehen, die in den Grundrechten zum Ausdruck kommen. Das gilt auch für die gesetzlichen Haftungsgrundsätze des Bürgerlichen Gesetzbuches. Mit ihren wirtschaftlichen Folgen wirken sie sich unter Umständen sehr einschneidend auf die allgemeine Lebensgestaltung und Berufsausübung der Schadenersatzpflichtigen aus. Damit berühren sie die Schutzbereiche des Art. 2 I GG und des Art. 12 I GG. Ihre freiheitsbeschränkenden Wirkungen sind allerdings nicht unmittelbare Folge staatlicher Eingriffe; das Vertragshaftungsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches setzt vielmehr freiwillig übernommene Leistungs- und Sorgfaltspflichten voraus und beruht damit auf privatautonomen Entscheidungen. Das bedeutet jedoch nicht, daß der Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der Haftungsfolgen völlig frei wäre. Er muß vielmehr die objektivrechtlichen Vorgaben beachten und bei strukturellen Ungleichgewichtslagen schützend eingreifen, um einen angemessenen Ausgleich der Grundrechtspositionen beider Vertragspartner zu ermöglichen. Dabei gebührt ihm zwar ein weiter Gestaltungsspielraum, die Vernachlässigung der unterschiedlichen Vertragsstärke im Arbeitsleben und die einseitige Belastung des Arbeitnehmers mit dem vollen Haftungsrisiko ohne Rücksicht auf das Betriebsrisiko des Arbeitgebers wären mit dem Grundsatz nicht vereinbar.

2. Einzelheiten zur Haftung des Arbeitnehmers
 - a) Haftungsgrundlagen (Vertrag und Delikt)
 - b) Haftungsbeschränkung
 - aa) Begünstigter Personenkreis
Alle Arbeitnehmer (auch leitende Angestellte)
 - bb) Betrieblich veranlasste Tätigkeit

Die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung gelten für alle Arbeiten, die durch den Betrieb veranlaßt sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, auch wenn diese Arbeiten nicht gefahrgeneigt sind.

cc) Konkrete Schadensverteilung (insbesondere Bedeutung des Verschuldensgrades)

Bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer in aller Regel den gesamten Schaden zu tragen, bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht, während bei normaler Fahrlässigkeit der Schaden in aller Regel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer quotaal zu verteilen ist. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Arbeitnehmer an den Schadensfolgen zu beteiligen ist, richtet sich im Rahmen einer Abwägung der Gesamtumstände, insbesondere von Schadensanlass und Schadensfolgen, nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten. Zu den Umständen, denen je nach Lage des Einzelfalles ein unterschiedliches Gewicht beizumessen ist und die im Hinblick auf die Vielfalt möglicher Schadensursachen auch nicht abschließend bezeichnet werden können, gehören der Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens, die Gefahrgeneignetheit der Arbeit, die Höhe des Schadens, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes oder durch Versicherung deckbares Risiko, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe des Arbeitsentgelts, in dem möglicherweise eine Risikoprämie enthalten ist. Auch können unter Umständen die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, wie die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter, seine Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten, zu berücksichtigen sein.

Schlingerkurs der Rspr.:

BAG NZA 1998, 140 (Haftungserleichterung auch bei grober Fahrlässigkeit möglich)

BAG NZA 1998, 310 (keine Haftungserleichterung bei „größter“ Fahrlässigkeit)

BAG NZA 2011, 345 (doch Haftungserleichterung auch bei „größter“ Fahrlässigkeit möglich)

- c) Sonderfall Mankohaftung
 - = Gesteigerte Einstandspflicht für anvertraute Gelder/Wagenbestände
 - aa) Gesetzliche Mankohaftung
 - Heutzutage Anwendung der Enthafungsgrundsätze
 - Abgestufte Darlegungs- und Beweislast
 - bb) Vertragliche Mankohaftung

BAG NZA 2000, 715:

Die Begründung einer Erfolgshaftung des Arbeitnehmers durch Mankoabrede ohne besondere Mankovergütung oder über die Höhe des vereinbarten Mankogeldes hinaus ist unzulässig. Die Abrede wird regelmäßig dahin auszulegen sein, der Arbeitnehmer solle auch bei größeren Schäden jedenfalls bis zur Höhe des Mankogeldes haften.

3. Schädigung außenstehender Dritter (und Sachschäden von Arbeitskollegen)
a) Haftung aus Delikt

Grds. haftet der AN außenstehenden Dritten uneingeschränkt

- b) Freistellungsanspruch

AN hat gegen AG aber ein Freistellungsanspruch in Höhe des Enthafungsanteils bei einer fiktiven Schädigung des Arbeitgebers

Problem: In der Insolvenz des AG ist der Anspruch wertlos.

BGHZ 108, 305 = NZA 1990, 100 (Außenhaftung)

Zu Lasten außerhalb des Arbeitsverhältnisses stehender Dritter ist für eine Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers nach Maßgabe der in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur gefahrgeneigten Arbeit kein Raum.

Dies soll auch für Betriebsmittelgeber gelten (z. B. Leasing eines Pkw durch AG, der von AN beschädigt wird)

Zweite Konstellation: Der Arbeitnehmer als Geschädigter (insbesondere Arbeitsunfallrecht)

1. Sicherung des Arbeitnehmers bei Personenschäden durch das SGB VII (Unfallversicherung)

Umfassende Absicherung von Personenschäden durch Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaften)

- bei Vergleich zum allgemeinen Zivilrecht:
- Besserstellung beim Anspruchsgrund (Verschulden des AG/Mitverschulden des AN unerheblich)
- Besserstellung bei Leistungen (zB zusätzliche Rehabilitationsleistungen)
- Stets liquider Schuldner
- Aber: Kein Schmerzensgeld

2. Beschränkung der Haftung des Unternehmers

a) Grundsatz: „Haftungsablösung durch Versicherungsschutz“ (§ 104 I SGB VII)
Unternehmer zahlen Beiträge (allein im Umlageverfahren)
Arbeitgeber müssten ansonsten uU zweimal zahlen

- b) Einzelvoraussetzungen

- aa) Geschädigter = Versicherter
- bb) Schädigung = Versicherungsfall (§§ 7, 8 SGB VII)
- cc) Folge = Personenschaden
- dd) Keine „Haftungsentsperrung“ (§ 104 I 1 a. E. SGB VII)

3. Beschränkung der Haftung von Arbeitnehmern

Verhinderung einer Aushöhlung des Haftungsprivileg zu Gunsten des Arbeitgebers

- a) Derselbe Betrieb (§ 105 I 1 SGB VII)
- b) Dieselbe Betriebsstätte (§ 106 III Alt. 3 SGB VII)

BGHZ 145, 331 = NZA 2001, 103:

Der Begriff der gemeinsamen Betriebsstätte i.S. von § 106 III Alt. 3 SGB VII erfasst über die Fälle der Arbeitsgemeinschaft hinaus betriebliche Aktivitäten von Versicherten mehrerer Unternehmen, die bewusst und gewollt bei einzelnen Maßnahmen ineinander greifen, miteinander verknüpft sind, sich ergänzen oder unterstützen, wobei es ausreicht, dass die gegenseitige Verständigung stillschweigend durch bloßes Tun erfolgt.

4. Regressanspruch des Sozialversicherungsträgers (§ 110 SGB VII)

5. Eigenschäden des Arbeitnehmers

BAG NZA 2012, 91

Nach § 670 BGB hat der Beauftragte gegen den Auftraggeber Anspruch auf den Ersatz von Aufwendungen, die er zum Zwecke der Ausführung des Auftrags gemacht hat und die er den Umständen nach für erforderlich halten durfte. Ein Arbeitnehmer hat in entsprechender Anwendung des § 670 BGB Anspruch auf Ersatz von Schäden, die ihm bei Erbringung der Arbeitsleistung ohne Verschulden des Arbeitgebers entstehen. Voraussetzung der Ersatzfähigkeit eines Eigenschadens ist, dass der Schaden nicht dem Lebensbereich des Arbeitnehmers, sondern dem Betätigungsbereich des Arbeitgebers zuzurechnen ist und der Arbeitnehmer ihn nicht selbst tragen muss, weil er dafür eine besondere Vergütung erhält.

Sachschäden des Arbeitnehmers, mit denen nach Art und Natur des Betriebs oder der Arbeit zu rechnen ist, insbesondere Schäden, die notwendig oder regelmäßig entstehen, sind arbeitsadäquat und im Arbeitsverhältnis keine Aufwendungen i.S. des § 670 BGB. Handelt es sich dagegen um außergewöhnliche Sachschäden, mit denen der Arbeitnehmer nach der Art des Betriebs oder der Arbeit nicht ohne Weiteres zu rechnen hat, so liegt eine Aufwendung nach § 670 BGB vor.

In entsprechender Anwendung des § 670 BGB muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer an dessen Fahrzeug entstandene Unfallschäden ersetzen, wenn das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt wurde. Um einen Einsatz im Betätigungsbereich des Arbeitgebers handelt es sich unter anderem, wenn ohne den Einsatz des Arbeitnehmerfahrzeugs der Arbeitgeber ein eigenes Fahrzeug einsetzen und damit dessen Unfallgefahr tragen müsste oder wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, das eigene Fahrzeug für eine Fahrt zu nutzen

Der Ersatzanspruch besteht nur in dem Umfang, in dem der Arbeitgeber eine Beschädigung seiner eigenen Sachmittel hinzunehmen hätte (innerbetrieblicher Schadensausgleich).