

# Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag, auch Anstellungsvertrag, ist nach deutschem Recht ein Vertrag zur Begründung eines privatrechtlichen Schuldverhältnisses über die entgeltliche und persönliche Erbringung einer Dienstleistung. Der Arbeitsvertrag ist eine Unterart des in §§ 611 ff. BGB geregelten privatrechtlichen Dienstvertrages. Werden Arbeitsvertragsbedingungen für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert, unterliegen sie grundsätzlich auch dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nach §§ 305 ff. BGB). Im Unterschied zum freien Dienstverhältnis ist das durch den Arbeitsvertrag begründete Arbeitsverhältnis von der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gekennzeichnet. Der Arbeitnehmer kann im Wesentlichen nicht selbst seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen. Er ist vielmehr in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert und unterliegt typischerweise den Weisungen des Arbeitgebers über Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit.

## Inhalt

Aufgrund des Arbeitsvertrags ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die vertragsgemäße Arbeitsleistung zu erbringen; der Arbeitgeber hat als Gegenleistung eine Vergütung zu gewähren. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach der Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder nach einem anzuwendenden Tarif. Ist keine Vergütung vereinbart, so ist die für vergleichbare Tätigkeiten übliche Vergütung zu leisten. Daneben können im Arbeitsvertrag weitere Leistungspflichten vereinbart werden. Soweit Inhalt, Zeit und Ort der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag nicht konkretisiert sind, unterliegt deren Bestimmung dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, das dieser nach billigem Ermessen ausüben kann.

Ein Arbeitsvertrag wird in der Regel auf unbestimmte Zeit geschlossen, unter bestimmten Voraussetzungen ist aber auch ein befristetes Arbeitsverhältnis zulässig. Bei Neueinstellungen wird zumeist eine Probezeit vereinbart.

Vielfach ergeben sich auch die weiteren Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien, wie zum Beispiel Gewährung von Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Kündigungsfristen nicht aus dem Arbeitsvertrag selbst, sondern insbesondere aus arbeitsrechtlichen Gesetzen und Tarifverträgen. Im Ganzen wird das Arbeitsverhältnis von einem beträchtlichen arbeitsrechtlichen Regelwerk (Kündigungsschutz, Einschränkung von Befristungen, Arbeitsschutz, Arbeitszeitgesetz, Betriebsverfassungsgesetz) flankiert und seine Gestaltung damit teilweise der Disposition der Vertragsparteien entzogen. Dies ist Folge des strukturellen Machtungleichgewichts der Vertragsparteien und Ergebnis der sozialstaatlichen Intention, die darauf aufbaut, dass der überwiegende Teil der Bevölkerung durch abhängige Arbeit seinen Lebensunterhalt bestreitet.

## Pflichten

Mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitsvertrag entstehen sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber Haupt- und Nebenpflichten bzw. sonstige Pflichten. Dies sind insbesondere, für den Arbeitgeber, die *Fürsorgepflicht* (§ 242 BGB),

Beschäftigungspflicht, Pflicht zur Urlaubsgewährung, Gleichbehandlungspflicht, Pflicht zum Ersatz von Aufwendungen und Schäden des Arbeitnehmers an seinen bei der Arbeit benutzten Sachen, Einblick in die Personalakte, Informationspflicht, Pflicht zur Zeugniserteilung.

Durch das *Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen* (Nachweisgesetz – NachwG) wird der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen (§ 2). Verstößt der Arbeitgeber gegen die Nachweispflicht, kann er u. U. schadensersatzpflichtig werden, oder es kann sich die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Prozess zu seinem Nachteil verändern.

## Leistungsstörungen

Leistungsstörungen im Arbeitsrecht werden grundsätzlich nach den Regeln über Leistungsstörungen im allgemeinen Schuldrecht abgewickelt. Allerdings führt die besondere wirtschaftliche und soziale Abhängigkeit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber zu Modifikationen der Haftung des Arbeitnehmers.

Im Einzelnen sind folgende Konstellationen in Betracht zu ziehen:

### Leistungsstörungen auf Seiten des Arbeitgebers

#### Verzug der Lohnzahlung

Der Arbeitgeber gerät in Verzug, wenn er den vereinbarten Lohn nicht zum vereinbarten Zeitpunkt zahlt. Wurde keine Vereinbarung über den Zahlungszeitpunkt getroffen, ist der Lohn gemäß § 614 BGB zum Ende des Vergütungszeitraums (in den meisten Fällen eines Monats) zu zahlen. Die Fälligkeit selbst bestimmt noch nicht den Zeitpunkt an dem der Lohn auf dem Konto eingegangen sein muss.

Grundsätzlich haftet der im Verzug befindliche Schuldner gemäß § 280 BGB für alle durch den Verzug entstandenen Schäden bzw. Kosten des Gläubigers. Das Arbeitsentgelt ist gemäß § 288 BGB ab Verzugsbeginn mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins zu verzinsen. Die Geltendmachung eines höheren Zinsschadens oder eines anderen Verzugsschadens ist dadurch nicht ausgeschlossen. Im Arbeitsrecht gilt dies (aufgrund einer entsprechenden Anwendung des § 12a ArbGG) jedoch nicht für die Kosten einer vorprozessualen anwaltlichen Vertretung. Der Arbeitnehmer muss also die Kosten eines eventuell von ihm eingeschalteten Rechtsanwaltes selbst bezahlen und kann trotz des Verzugs keine Erstattung vom Arbeitgeber verlangen.

Gerät der Arbeitgeber für einen längeren Zeitraum in Verzug (realistisch sind hier 2 Monate), kann der Arbeitnehmer - nach vorheriger Ankündigung - seine Arbeitsleistung zurückbehalten. Der Arbeitgeber bleibt gleichwohl zur fortlaufenden Zahlung des Lohnes verpflichtet, der Arbeitnehmer muss (im Anschluss an den Wegfall des Zurückbehaltungsrechts durch Ausgleich der Lohnforderungen) diese Zeiträume nicht nacharbeiten. Ein erheblicher Zahlungsverzug des Arbeitgebers berechtigt den Arbeitnehmer darüber hinaus zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Falle ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Ersatz des durch die fristlose Kündigung bedingten Lohnausfalls (bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist) verpflichtet.

## Verletzung von Nebenpflichten (insb. Schutzpflichten)

Wenn der Arbeitgeber schuldhaft seine Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, haftet er dem Arbeitnehmer grundsätzlich auf Ersatz des Schadens nach den Grundsätzen der positiven Vertragsverletzung (pVV).

Die Haftung des Arbeitgebers findet jedoch eine erhebliche Einschränkung für den Fall eines Arbeits- und Wegeunfalls des Arbeitnehmers. In diesen Fällen steht dem Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung ein (verschuldensunabhängiger) Anspruch auf Ersatz der ihm entstandenen gesundheitlichen Schäden gegen die Berufsgenossenschaft zu. Zugleich ist gem. § 104 SGB VII ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber oder gegen Arbeitskollegen wegen eines (schuldhaft, aber nicht vorsätzlich herbeigeführten) Arbeitsunfalls ausgeschlossen.

## Annahmeverzug

Der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug, wenn er das Arbeitsangebot des Arbeitnehmers nicht annimmt oder ablehnt. Er bleibt in diesen Fällen gemäß § 615 BGB zur Zahlung des Arbeitslohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer die durch den Annahmeverzug verlorene Arbeitszeit nacharbeiten muss (sog. Fixgeschäft). Ein konkretes Arbeitsangebot des Arbeitnehmers ist entbehrlich, wenn der Arbeitgeber (zum Beispiel durch eine Kündigung) zu erkennen gegeben hat, dass er die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers (im genannten Beispiel nach Ablauf der Kündigungsfrist) ablehnen wird.

Hat der Arbeitnehmer während des Annahmeverzugs des Arbeitgebers anderweitige Einkünfte (aus seiner Arbeitsleistung), dann muss er sich diese Einkünfte auf den oben genannten Lohnanspruch anrechnen lassen.

## Leistungsstörungen auf Seiten des Arbeitnehmers

### Verzug der Arbeitsleistung

Da es sich bei der Arbeitsleistung um eine absolute Fixschuld handelt, ist ein Verzug der Arbeitsleistung begrifflich ausgeschlossen. Bei Nichterbringung der geschuldeten Arbeitsleistung liegt in der Regel Unmöglichkeit vor.

### Unmöglichkeit der Arbeitsleistung

Wird die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers unmöglich, ist nach dem Verschulden zu differenzieren:

- Verschuldet der Arbeitnehmer die Unmöglichkeit, so verliert er den Anspruch auf Arbeitslohn, sofern nicht - wie beispielsweise bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin - das Risiko durch ein Spezialgesetz (hier das Mutterschutzgesetz) auf den Arbeitgeber verlagert wurde.
- Verschuldet der Arbeitgeber die Unmöglichkeit, so behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitslohn.
- Hat keine der Parteien die Unmöglichkeit verschuldet, so verliert der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch, es sei denn, es handelt sich um einen Fall, der in das sog. Betriebsrisiko des Arbeitgebers fällt (beispielsweise fehlendes Material oder eine Naturkatastrophe).

## Verletzung von Nebenpflichten des Arbeitnehmers

Verletzt der Arbeitnehmer seine Nebenpflichten, so haftet er dem Arbeitgeber nur bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz für den daraus entstehenden Schaden. Historisch war es üblich, Betriebsbußen zu vereinbaren.

## Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitsvertrag wird in der Regel auf unbestimmte Zeit geschlossen; es gibt verschiedene Möglichkeiten einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Eine Befristung ist nur eingeschränkt innerhalb bestimmter gesetzlicher Vorgaben zulässig. Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet regelmäßig durch Kündigung einer Partei oder durch Aufhebungsvertrag, wobei jeweils Schriftform vorgeschrieben ist. Das Arbeitsverhältnis endet auch automatisch bei Tod des Arbeitnehmers.