



Arbeitsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen bei der Gestaltung individueller ...

Rechte des Arbeitgebers

Die Rechte des Arbeitgebers korrespondieren mit den Haupt- und Nebenpflichten des Arbeitnehmers.

1.3.3 Spezielle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und die Folgen im Falle von Verstößen

Unmöglichkeit der Arbeitsleistung

Das folgende Beispiel dient der Veranschaulichung:

Beispiel: Fixschuldcharakter der Arbeitspflicht

Wegen eines Streiks der öffentlichen Verkehrsbetriebe tritt der Arbeitnehmer mit zwei Stunden Verspätung seinen Dienst an. Der Arbeitgeber verlangt Nachholung der angefallenen Stunden. Der Arbeitnehmer verweigert die Nachholung und verlangt Vergütung der ausgefallenen Stunden.

Da die versäumte Arbeitszeit bereits abgelaufen ist, ist das Nachholen dieser Stunden nicht möglich. Der Ablauf der Arbeitszeit führt zur Unmöglichkeit (sog. Fixschuldcharakter der Arbeitspflicht). Der Arbeitnehmer muss daher gem. § 275 Abs. 1 BGB die zwei Stunden nicht nachholen. Dann ist aber gem. § 326 Abs. 1 BGB auch der Arbeitgeber von der Vergütungspflicht frei. § 616 BGB, der für manche Fälle ausnahmsweise trotzdem eine Vergütungszahlung vorsieht, hilft dem Arbeitnehmer in diesem Fall ebenfalls nicht weiter, weil der Grund für die Arbeitsverhinderung nicht in der Person des Arbeitnehmers liegt.

Annahmeverzug des Arbeitgebers

Gemäß § 615 BGB ist der Arbeitgeber trotz Nichtleistung des Arbeitnehmers zur Zahlung der Vergütung verpflichtet, wenn er sich in Annahmeverzug befindet. Annahmeverzug liegt vor, wenn der Arbeitgeber die ihm ordnungsgemäß angebotene Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht annimmt. Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber ist nach Ablauf der Kündigungsfrist ein Angebot der Arbeitsleistung gem. § 296 Satz 1 BGB entbehrlich.

Beispiel: Annahmeverzug

Dem Arbeitnehmer wird fristgemäß zum 31.05. gekündigt, wogegen er klagt. Am 20.11. urteilt das Arbeitsgericht, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst ist. Der Arbeitgeber ist nunmehr wegen Annahmeverzugs verpflichtet, dem Arbeitnehmer rückwirkend die gesamte Vergütung zu entrichten, es sei denn, der Arbeitnehmer ist zwischenzeitlich einer anderen Arbeit nachgegangen oder hätte dies zumindest tun können.

Schlechtleistung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer schuldet nach dem Arbeitsvertrag seine Arbeitsleistung, nicht aber einen bestimmten Erfolg. Daher kann der Arbeitgeber bei Schlechtleistung grundsätzlich keine Lohnminderung vornehmen. Bei schuldhafter Schlechtleistung kann der Arbeitgeber aber berechtigt sein, den Arbeitnehmer abzumahnern und als letztes Mittel das Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Haftung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer haftet für Schäden, die durch betrieblich veranlasste Tätigkeiten verursacht werden, eingeschränkt. Während gem. § 276 BGB im Zivilrecht bei Vorsatz und jeglicher Form der Fahrlässigkeit der Schädiger voll haftet, ist die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber abhängig vom Verschuldensgrad.

Vorsatz:	unbeschränkte Haftung
grobe Fahrlässigkeit:	grundsätzlich unbeschränkte Haftung
Ausnahme:	Haftungsbegrenzung im Einzelfall möglich, soweit der Verdienst des Arbeitnehmers in deutlichem Missverhältnis zum Schadensrisiko der Tätigkeit steht
mittlere Fahrlässigkeit:	Schadensaufteilung unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände
leichteste Fahrlässigkeit:	keine Haftung

Diese Haftungsabstufung ist gesetzlich nicht geregelt. Sie wurde vom Bundesarbeitsgericht entwickelt.