

Individualarbeitsrecht

Arbeitspapier 6

I. Pflichten des Arbeitnehmers: Arbeitspflicht als Hauptpflicht

1. Schuldner und Gläubiger
Schuldner ist Arbeitnehmer (höchstpersönliche Leistungspflicht)
Gläubiger ist Vertragsarbeitgeber (aber § 613a BGB, Arbeitnehmerüberlassung)
 2. Grundlagen und allgemeine Grenzen der Arbeitspflicht/Konkretisierung
Grundlage der Arbeitspflicht ist der Arbeitsvertrag
Konkretisierung durch Weisungsrecht
(= einseitiges Leistungsbestimmungsrecht)
Allgemeine Grenzen (Überblick):
 - Arbeitsvertrag
 - höherrangiges Recht
 - billiges Ermessen (§ 106 S. 1 GewO)
 - Beteiligungsrechte des Betriebsrats
 - Konkretisierung im Laufe der Zeit auf bestimmte Arbeitspflicht?
 3. Art der Arbeitsleistung
BAG NZA 2007, 974 (Tätigkeitsinhalt)
 1. Welche Arbeit der Arbeitnehmer zu leisten hat, ergibt sich in erster Linie aus dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber kann Inhalt und Umfang der Arbeitspflicht kraft seines Weisungsrechts im Rahmen des jeweiligen Arbeitsvertrags festlegen. Hiernach richtet sich auch, inwieweit ein Filmschauspieler Änderungen an seiner arbeitsvertraglich vorgesehenen Filmrolle hinnehmen muss.
 2. Die Vertragspartner bestimmen selbst über den Ausgleich ihrer gegenläufigen Interessen und grundrechtlich geschützten Positionen. Bei der Vertragsauslegung ist die Bedeutung der Freiheit der künstlerischen Betätigung für beide Vertragspartner angemessen zu berücksichtigen.
 3. Danach war im Streitfall mit der Übernahme der Rolle in einem zu produzierenden Film nicht die Festlegung auf ein bestimmtes Drehbuch verbunden. Fester Vertragsbestandteil war aber der Kern der vorgesehenen Rolle unter Berücksichtigung des Rollenprofils der Schauspielerin.
 4. Das Transparenzgebot verlangt von dem Verwender nicht, alle möglichen Konkretisierungen der Arbeitspflicht und des Weisungsrechts ausdrücklich zu regeln. Vielmehr ist das Weisungsrecht Ausfluss und Folge der vertraglichen Festlegung der Arbeitspflicht. Die Vertragsparteien können es dabei belassen.
- Bei Notfällen müssen ggf. auch arbeitsvertragsfremde Arbeiten übernommen werden
- das Direktionsrecht umfasst auch das so genannte Ordnungsverhalten (u. a. „Dress-Code“)

4. Ort der Arbeitspflicht

a) Grundsatz

BAG NZA 2001, 780 (Arbeitsort)

AG kann anordnen, dass Kontrollschaffner ihre Arbeit morgens nicht mehr an der nächstgelegenen Bushaltestelle aufnehmen, sondern sich morgens auf den Betriebshof zugeben haben, auch wenn sich hierdurch die Wegezeit um 55 min täglich verlängert

b) Versetzungsklauseln

BAGE 118, 22 = NZA 2006, 1149 (Versetzungsklausel)

1. Eine „Versetzungsklausel“ in einem vorformulierten Arbeitsvertrag, nach der sich der Arbeitgeber „unter Wahrung der Interessen des Redakteurs“ die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes vorbehält, berechtigt den Arbeitgeber zur Übertragung eines anderen Ressorts. Das kann auch den Wechsel von einer Hauptredaktion zu einer Lokalredaktion umfassen.

2. ...

3. § 308 Nr. 4 BGB ist nicht auf Versetzungsklauseln in Arbeitsverträgen anzuwenden. Nach dieser Vorschrift ist die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders Allgemeiner Geschäftsbedingungen, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist, unwirksam. Diese gesetzliche Regelung erfasst nur einseitige Bestimmungsrechte hinsichtlich der Leistung des Verwenders, nicht aber hinsichtlich der ihm geschuldeten Gegenleistung, nämlich der Arbeitsleistung.

4. Nach § 307 I 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Steht eine arbeitsvertragliche Versetzungsklausel unter dem Vorbehalt der Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers, darf sich der Arbeitgeber wie nach § 106 S. 1 GewO bei einer Weisung nicht allein von seinen Interessen leiten lassen, sondern hat einen angemessenen Ausgleich der beiderseitigen Interessen vorzunehmen. Eine solche Klausel hält der Inhaltskontrolle nach § 307 I 1 BGB stand.

5. Auch wenn die konkreten Versetzungsgründe nicht im Arbeitsvertrag genannt sind, verstößt die unter Nr. 1 beschriebene Klausel nicht gegen das Transparenzgebot nach § 307 I 2 BGB. Nach § 307 I 2 BGB sind Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, Rechte und Pflichten ihrer Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Wie § 106 S. 1 GewO zum Ausdruck bringt, kann in Arbeitsverträgen regelmäßig nur eine rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht festgelegt werden. Das ist eine Besonderheit des Arbeitsrechts, die nach § 310 IV 2 BGB zu berücksichtigen ist.

5. Zeitliche Aspekte der Arbeitspflicht

a) Öffentlich-rechtlicher Arbeitszeitschutz (ArbZG)

Betrifft die Frage der absoluten Höchstdauer

Beschränkungen in erster Linie im Interesse des Gesundheitsschutzes

zB BAGE 105, 32 = NZA 2003, 742 (Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit aufgrund europarechtlicher Vorgaben = RL 93/104/EG, jetzt RL 2003/88/EG))

(später aber Änderung des ArbZG)

b) Umfang der zu leistenden Arbeit

aa) Grundsatz

Regelung im allgemeinen Arbeitsvertrag bzw. im Tarifvertrag

bb) Überstunden

= vorübergehende Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeit (spezielle Ermächtigungsgrundlage erforderlich, weil nicht vom Direktionsrecht gedeckt)

cc) Kurzarbeit (u. a. §§ 169 ff. SGB III)

= vorübergehende Verkürzung der vereinbarten Arbeitszeit (spezielle Ermächtigungsgrundlage erforderlich, weil nicht vom Direktionsrecht gedeckt)

c) Zeitliche Lage der Arbeitspflicht

Regelung durch Direktionsrecht des Arbeitgebers

d) Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)

BAGE 116, 267 = NZA 2006, 423 (Arbeit auf Abruf – AGB-Kontrolle)

6. Intensität der Arbeitsleistung

(Justitiabilität schwierig)

II. Pflichten des Arbeitnehmers: Nebenpflichten

1. Allgemeine Rücksichtnahmepflicht (Treuepflicht) **BAGE 107, 36 = NZA 2004, 427 („Whistleblowing“)**

1. Ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund i.S. von § 1 II KSchG liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer rechtswidrig und schuldhaft seine vertraglichen Pflichten erheblich verletzt hat.
2. Eine zur Kündigung berechtigende arbeitsvertragliche Pflichtverletzung eines Arbeitnehmers liegt nicht nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer in einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber oder einen seiner Repräsentanten wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht hat. Eine kündigungsrelevante erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten kann sich im Zusammenhang mit der Erstattung einer Strafanzeige im Einzelfall auch aus anderen Umständen ergeben.
3. Der Arbeitnehmer kann seine vertragliche Rücksichtnahmepflicht verletzen, wenn sich seine Strafanzeige gegen den Arbeitgeber oder dessen Repräsentanten als eine unverhältnismäßige Reaktion auf deren Verhalten darstellt. Dabei können als Indizien für eine unverhältnismäßige Reaktion des anzeigenden Arbeitnehmers sowohl die Berechtigung der Anzeige als auch die Motivation des Anzeigenden oder ein fehlender innerbetrieblicher Hinweis auf die angezeigten Missstände sprechen. Dies gilt um so mehr, als auch die vertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers im Raum steht, den Arbeitgeber vor drohenden Schäden durch andere Arbeitnehmer zu bewahren.
4. Eine vorherige innerbetriebliche Meldung und Klärung ist dem Arbeitnehmer unzumutbar, wenn er Kenntnis von Straftaten erhält, durch deren Nichtanzeige er sich selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde. Entsprechendes gilt auch bei schwerwiegenden Straftaten oder vom Arbeitgeber selbst begangenen Straftaten. Hier tritt regelmäßig die Pflicht des Arbeitnehmers zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers zurück. Den anzeigenden Arbeitnehmer trifft auch keine Pflicht zur innerbetrieblichen Klärung, wenn Abhilfe berechtigterweise nicht zu erwarten ist.
5. Etwas anderes kann gelten, wenn nicht der Arbeitgeber oder sein gesetzlicher Vertreter sondern ein - vorgesetzter - Mitarbeiter seine Pflichten verletzt oder strafbar handelt. In einem solchen Fall erscheint es eher zumutbar, vom Arbeitnehmer vor einer Anzeigenerstattung einen Hinweis an den Arbeitgeber zu verlangen. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich um Pflichtverletzungen handelt, die - auch - den Arbeitgeber schädigen.

Aktuell: EGMR, NZA 2011, 1269 (Fall Heinisch)

Artikel 10 EMRK - Freiheit der Meinungsäußerung

(1) Jede Person hat das Recht auf freie Meinungsäußerung. Dieses Recht schließt die Meinungsfreiheit und die Freiheit ein, Informationen und Ideen ohne behördliche Eingriffe und ohne Rücksicht auf Staatsgrenzen zu empfangen und weiterzugeben. Dieser Artikel hindert die Staaten nicht, für Hörfunk-, Fernseh- oder Kinounternehmen eine Genehmigung vorzuschreiben.

(2) Die Ausübung dieser Freiheiten ist mit Pflichten und Verantwortung verbunden; sie kann daher Formvorschriften, Bedingungen, Einschränkungen oder Strafdrohungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale Sicherheit, die territoriale Unversehrtheit oder die öffentliche Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung oder zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral, zum Schutz des guten Rufes oder der Rechte anderer, zur Verhinderung der Verbreitung vertraulicher Informationen oder zur Wahrung der Autorität und der Unparteilichkeit der Rechtsprechung.

Kündigung einer Altenpflegerin nach Strafanzeige gegen Arbeitgeber – Whistleblowing

1. Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung) gilt auch am Arbeitsplatz und auch dann, wenn für das Arbeitsverhältnis Privatrecht gilt. Der Staat ist verpflichtet, dieses Recht auch im Verhältnis zwischen Privatpersonen zu schützen.

2. Die von den deutschen Gerichten bestätigte Kündigung der Beschwerdeführerin war ein Eingriff in ihr Recht auf Freiheit der Meinungsäußerung, der gegen Art. 10 EMRK verstößt, es sei denn, er ist „gesetzlich vorgesehen“, verfolgt ein berechtigtes Ziel i. S. von Art. 10 EMRK und ist „in einer demokratischen

Gesellschaft notwendig“, um dieses Ziel zu erreichen.

3. Die Kündigung war auf § 626 BGB gestützt. Für die Beschwerdeführerin war angesichts der Rechtsprechung vorhersehbar, dass eine Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung sein konnte.

4. Wegen der Pflicht des Arbeitnehmers zu Loyalität und Vertraulichkeit müssen Informationen zunächst dem Vorgesetzten gegeben werden. Nur wenn das nicht möglich ist, kann der Arbeitnehmer als letztes Mittel damit an die Öffentlichkeit gehen.

5. Bei der erforderlichen Interessenabwägung ist von Bedeutung, ob an der Information ein öffentliches Interesse besteht und ob sie fundiert ist. Jeder, der Informationen weitergeben will, muss grundsätzlich prüfen, ob sie genau und zuverlässig sind. Außerdem muss der mögliche Schaden für den Arbeitgeber berücksichtigt werden, die Gründe für die Information und die Art der Sanktion.

6. Eine Strafanzeige wegen Missständen am Arbeitsplatz kann gerechtfertigt sein, wenn vernünftigerweise nicht erwartet werden kann, dass innerbetriebliche Beschwerden zu einer Untersuchung und Abhilfe führen.

7. Die Anzeigen der Beschwerdeführerin hatten einen tatsächlichen Hintergrund und waren nicht wissentlich oder leichtfertig falsch. Nach ihren Erfahrungen mit vielen ergebnislosen betriebsinternen Beschwerden konnte sie annehmen, dass die Strafanzeige das letzte Mittel zur Verbesserung der Pflegesituation sei.

8. Das öffentliche Interesse an Informationen über Mängel in der Altenpflege in staatlichen Pflegeheimen hat so viel Gewicht, dass es das Interesse des Unternehmens am Schutz seines guten Rufs im Geschäftsverkehr und seiner geschäftlichen Interessen überwiegt.

9. Die fristlose Kündigung war unverhältnismäßig hart und nicht „in einer demokratischen Gesellschaft notwendig“. Sie hat deswegen Art. 10 EMRK verletzt

2. Einzelne Pflichten

a) Verschwiegenheitspflicht

§ 17 UWG

b) Wettbewerbsverbot und Nebentätigkeiten

Während des Arbeitsverhältnisses besteht ein allgemeines Wettbewerbsverbot (§ 60 HGB - Geltung für sämtliche Arbeitnehmer)

Nach dem Arbeitsverhältnis kann ein Wettbewerbsverbot vereinbart werden, aber nur, wenn es einem schutzwürdigen Interesse des Arbeitgebers dient, begrenzt ist und eine Karenzentschädigung vorgesehen ist (§§ 74 ff. HGB)

c) Verbot der Schmiergeldannahme

BAGE 118, 16 = NZA 2006, 1089 = JA 2007, 464 m. Anm. *Schwarze* (Bonusmeilen)

1. Der Arbeitnehmer erhält im Rahmen eines Vielfliegerprogramms Bonusmeilen im inneren Zusammenhang mit dem geführten Geschäft und nicht nur bei Gelegenheit des Geschäfts. Demjenigen, für dessen Rechnung und damit auch auf dessen Kosten ein anderes Geschäftes führt, sollen die gesamten Vorteile aus dem Geschäft gebühren.

2. Der Arbeitnehmer ist daher entsprechend § 667 Alt. 2 BGB verpflichtet, seinem Arbeitgeber die aus einem Vielfliegerprogramm erworbenen Bonusmeilen für dienstlich veranlasste und vom Arbeitgeber bezahlte Flüge herauszugeben. Insbesondere darf der Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitnehmer diese Bonusmeilen im Interesse des Arbeitgebers einsetzt.

d) Privatsphäre

Außerdienstliches Verhalten spielt grundsätzlich keine Rolle, sofern es sich nicht konkret störend auf das Arbeitsverhältnis auswirkt (uU Grundrechtsabwägung)