



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (305)

Money for nothing!

Es soll tatsächlich Menschen geben, die leben, um zu arbeiten. Es ist wohl verfehlt, den deutschen Arbeitnehmern eine derartige Einstellung pauschal nachzusagen, auch wenn wir im Ausland als fleißig gelten. Hierzulande wird wohl eher das Credo „Arbeiten, um zu leben“ verfolgt. Auf den ersten Blick scheint es sicherlich für einige eine reizvolle Vorstellung zu sein, ohne „einen Finger krumm machen zu müssen“, Gehalt zu beziehen. Doch nach genauerer Überlegung sollte auch dem größten Arbeitsmuffel klar sein, dass es wenig erbaulich ist, seine Arbeitszeit – ohne (sinnvolle) Tätigkeit – einfach nur abzusetzen. Darüber hinaus ist es sogar vertragswidrig, einen Beschäftigten einfach nur „Trübsal blasen zu lassen“. Denn nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat die Belegschaft einen Anspruch auf Entgegennahme ihrer Arbeitsleistung.

Die sog. Beschäftigungspflicht wurde von den Richtern in den fünfziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts aus dem im Grundgesetz verankerten Schutz der Persönlichkeit hergeleitet, der auch im Berufsleben gilt. Die Achtung und Anerkennung des Arbeitnehmers als Individuum soll nicht nur auf dem wirtschaftlichen Wert seiner Leistung in Form des Gehalts beruhen, sondern vielmehr darauf, wie der Betreffende die ihm obliegenden Aufgaben verrichtet. Gerade die Erfüllung der Aufgaben gibt dem Beschäftigten im Bereich des Arbeitslebens maßgeblich seine Würde als Mensch. Die Tätigkeit bietet eine wesentliche Möglichkeit zur Entfaltung der Persönlichkeit. Deshalb muss der Arbeitgeber nicht bloß aufgrund seiner Treupflicht, sondern vor allem auch aufgrund der grundgesetzlichen Verpflichtung alles unterlassen, was die Würde des Angestellten und die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit beeinträchtigen kann. Durch den Zwang des Nichtstuns würde der betreffende Mitarbeiter nicht mehr als vollwertiges Glied der Berufsgemeinschaft oder der Gesellschaft überhaupt erscheinen. Auf dieses rechtliche Konstrukt müssen schwerbehinderte „Lohndiener“ nicht verweisen. Denn für diese besonders geschützte Personengruppe ergibt sich ausdrücklich ein gesetzlicher Beschäftigungsanspruch. Der einschlägigen Regelung zufolge haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Die Beschäftigungspflicht muss nur dann zurücktreten, wenn überwiegende und schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Nach Ansicht des BAG besteht ein Anspruch auf (sinnstiftende) Arbeit

grundsätzlich auch nach Ausspruch einer Kündigung während der Kündigungsfrist. Wenn aber zu befürchten ist, dass der Gekündigte beispielsweise im Betrieb Unruhe stiftet oder sich vertragswidrig verhalten wird, darf auf dessen Einsatz gänzlich verzichtet und somit eine Suspendierung ausgesprochen werden. Der Beschäftigungsanspruch stellt kein stumpfes Schwert dar. Arbeitswilliges – aber kalt gestelltes – Personal ist nicht auf das Wohlwollen ihres Chefs angewiesen und keinesfalls rechtlos gestellt. Die Besagten können ihre vertragsgerechte Beschäftigung einklagen und im äußersten Falle bei einer entsprechenden Verurteilung mit Zwangsgeld oder -haft durchsetzen.

Zudem besteht sogar die Möglichkeit, aus der misslichen Situation Kapital zu schlagen. Denn durch die unterlassene Beschäftigung bedingte Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts kann eine Geldentschädigung resultieren. Dies soll nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamburg selbst dann gelten, wenn die Nichtbeschäftigung keine weiteren Konsequenzen wie eine Gesundheitsbeeinträchtigung oder einen Qualifikationsverlust zur Folge hat. Vorliegend nahm die Kammer für jeden Monat der Nichtbeschäftigung einen Schmerzensgeldbetrag in Höhe von 500 € an, so dass eine Entschädigung von insgesamt 6.500 € ausgerechnet wurde. Teurer kann es durchaus werden, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Unterforderung (psychisch) leidet. Das LAG Baden-Württemberg hat insoweit einer Führungskraft in einem schwäbischen Großunternehmen der Automobilbranche 25.000 € zugesprochen, die für die Dauer von rund zwei Jahren entweder gar nicht oder nur mit sporadischen bzw. minderwertigen Arbeiten betraut wurde. Da der Manager mit einem Jahreslöhrlöh von etwa 100.000 € wegen der erzwungenen „Low-Performance“ arbeitsunfähig erkrankte, forderte der „Kaltgestellte“ Regress in selbiger Höhe von seiner Arbeitgeberin. Dem Grunde nach gaben die Richter dem Geschädigten Recht, doch erachteten diese lediglich ein Schmerzensgeld in Höhe von einem Viertel der Klageforderung als angemessen.

Immer noch ein stattlicher Betrag, der sicherlich Oscar Wildes Zustimmung gefunden hätte, dem das Zitat zugesprochen wird: „Nichtstun ist die allerschwierigste Beschäftigung und zugleich diejenige, die am meisten Geist voraussetzt!“

Rechtsanwalt
Thomas Lauinger

Heberer & Coll. Rechtsanwälte

Wir sind schwerpunktmäßig tätig im

Familienrecht • Erbrecht • Arbeitsrecht
Strafrecht • Mietrecht • Verkehrsrecht

Auch in allen anderen Rechtsfragen beraten wir Sie kompetent
in der Waldstr. 60, Karlsruhe

Tel.: 07 21 - 2 29 61 • Fax: - 2 29 63 • Mail: raheberer@t-online.de