

1. Zu diesem Buch

Im Arbeitsvertrag treffen sowohl unterschiedliche als auch gemeinsame Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufeinander. Der Arbeitgeber ist typischerweise daran interessiert, das von ihm verfolgte unternehmerische Ziel so effektiv wie möglich und mit geringem Kostenaufwand zu erreichen. Die typischen Interessen des Arbeitnehmers bestehen demgegenüber in guten Arbeitsbedingungen und einem seinen Erwartungen entsprechenden Entgelt. Trotz dieser unterschiedlichen Ausrichtung der persönlichen Präferenzen einigt sie das gemeinsame Interesse an einem Florieren des Unternehmens. Dem Arbeitnehmer ist bewusst, dass er seinen Job und damit seine Existenzgrundlage verliert, wenn das Unternehmen in Schwierigkeiten gerät. Das Arbeitsrecht ist bemüht, dieser Interessenlage gerecht zu werden. Auf der einen Seite stärkt es die schwächere Position des sich in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit gegenüber seinem Arbeitgeber befindlichen Arbeitnehmers, auf der anderen Seite stellt es dem Arbeitgeber die zur Erreichung seiner legitimen Ziele erforderlichen Mittel zur Verfügung. Dem gemeinsamen Interesse trägt es durch die Verpflichtung Rechnung, in zumutbarem Umfang auf die Interessen des jeweiligen Gegenspielers Rücksicht zu nehmen. In diesem Sinne verpflichtet es den Arbeitgeber zur Fürsorge für die Anliegen des Arbeitnehmers und den Arbeitnehmer zur Treue gegenüber den unternehmerischen Interessen seines Arbeitgebers.

Obwohl die Zielsetzung beider Pflichten offensichtlich ist, wirft die Konkretisierung der aus ihnen abzuleitenden Handlungs- oder Unterlassungspflichten Schwierigkeiten auf. „Fürsorge“ und „Treue“ sind keine Klassenbegriffe, die durch die Angabe bestimmter Merkmale, die für ihre Erfüllung notwendig

und ausreichend sind, definiert werden können. Es handelt sich vielmehr um unbestimmte Rechtsbegriffe, deren objektiver Sinn sich nicht sofort erschließt, die vielmehr unterschiedlich interpretiert werden können. Ihr Inhalt wird daher erst durch ihre Auslegung bestimmt. Genauer gesagt sind es Generalklauseln, die eine Anpassung an sich verändernde Umstände erlauben, ohne sich dabei selbst zu verändern. Die ihnen üblicherweise beigefügten positiven oder negativen Beispiele (die Kasuistik) helfen bei ihrer Auslegung, wie auch umgekehrt die Bedeutung der Kasuistik durch den Rückgriff auf die Generalklausel erhellt werden kann.

Ihre komplizierte Struktur macht die Auseinandersetzung mit der Fürsorge- und Treuepflicht schwierig. Die betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wollen klare Antworten auf die Frage, wozu sie in konkreten Situationen verpflichtet sind. Eine präzise Antwort könnten sie jedoch nur erhalten, wenn es sich um einen Sachverhalt handelt, der mit einem bereits entschiedenen weitestgehend übereinstimmt. Die Beurteilung, ob ein Arbeitgeber die Fürsorge- oder ein Arbeitnehmer die Treuepflicht verletzt hat, lässt sich jedoch nur bei schwersten Verstößen auf ein einmaliges Geschehen reduzieren. In der Regel erfordert sie aber eine Gesamtbeurteilung des Verhaltens über längere Zeit. Und dieses Gesamtverhalten ist stets individuell und unterscheidet sich damit von Fall zu Fall. Allgemeine Aussagen über Treue und Fürsorge lassen sich nur hinsichtlich der Ziele machen, die der Gesetzgeber mit der Generalklausel und der Kasuistik erreichen will. An ihnen orientiert sich die Rechtsprechung und vermag für bestimmte Fallgruppen Grundsätze herauszuarbeiten. Was sich jedoch aus diesen Grundsätzen für einen konkreten Sachverhalt ergibt, lässt sich im Sinne der ständigen Rechtsprechung des OGH nur an Hand der jeweiligen besonderen Umstände feststellen. Auf diese konkreten Umstände geht der OGH jedoch nur selten näher ein, da er eine Revision nur zulässt, wenn die Instanzgerichte einen groben Fehler bei der Auslegung der anzuwendenden Rechtsnorm begangen haben. In den meisten an ihn herangetragenen Fälle weist er die Re-

vision jedoch zurück, da er den Instanzgerichten zubilligt, eine noch vertretbare Entscheidung getroffen zu haben.

Das vorliegende Buch versucht daher, die mit der Fürsorge- und Treuepflicht verfolgten Ziele und die bei ihrer Anwendung vom OGH entwickelten Grundsätze sichtbar zu machen. Es geht zuerst auf die den Arbeitgeber treffende Fürsorgepflicht und im Anschluss daran auf die Treuepflicht des Arbeitnehmers ein. An Hand verschiedener Fallgruppen werden die vom Höchstgericht dazu vertretenen Prinzipien herausgearbeitet. Im Anschluss daran wird jeweils eine Fülle von Einzelbeispielen angeführt, die eine gewisse Orientierung bieten, wie ähnlich gelagerte Sachverhalte entschieden werden könnten. Der Schlussteil geht dann auf die möglichen Sanktionen für den Fall der Verletzung dieser Pflichten ein. Die härtesten Sanktionen sind einerseits der vorzeitige Austritt des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht erheblich verletzt hat und andererseits die fristlose Entlassung als Folge einer schweren Verletzung der Treuepflicht durch den Arbeitnehmer. Vor allem zur fristlosen Entlassung liegt eine erhebliche Anzahl einschlägiger Entscheidungen des OGH vor. Zur leichteren Auffindbarkeit der sehr unterschiedlichen Sachverhalte und Problemstellungen wurden reichhaltig Randziffern verwendet, zu denen das umfangreiche Sachregister einen einfachen Zugang bietet.