

*Privatdozent Dr. Clemens Latzel,
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht*

„Arbeit wird nicht absolut fix geschuldet – Widerlegung eines Dogmas und Rechtsfolgen“

Vortrag am 28. Oktober 2021

Privatdozent Dr. Clemens Latzel, derzeit Lehrstuhlvertreter am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Potsdam, erfreute die Zuhörerinnen und Zuhörer mit einem dogmatischen Thema. Die These, dass die Arbeitsleistung eine absolute Fixschuld sei, werde von der ständigen Rechtsprechung und der herrschenden Lehre seit nunmehr 100 Jahren vertreten. Der Referent setzte sich mit den Argumenten der herrschenden Meinung auseinander und folgerte, dass dieser These die Grundlage fehle.

Herr Dr. Latzel zeigte die Unterschiede zwischen Normalschuld, relativer und absoluter Fixschuld auf und folgerte, dass es auf die Frage nach der Nachholbarkeit der Arbeit ankomme: Könne ausgefallene Arbeit nachgeholt werden, so handele es sich bei der Arbeitsleistung um eine relative Fixschuld. Er führte aus, dass nur in seltenen Fällen ausgefallene Arbeit aus tatsächlichen Gründen nicht mehr nachgeholt werden könne. Als Beispiel hierfür nannte er äußerst kurze Arbeitsverhältnisse, bei denen die Arbeitszeit der Vertragslaufzeit entspräche. Aber selbst bei dem Ausfall streng zeitgebundener Arbeit könne der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt andere Arbeit zuweisen. Auch aus rechtlichen Gründen sei die Arbeit grundsätzlich nachholbar. Die nicht erbrachte Arbeitsschuld verbräuche sich insbesondere nicht durch die Nichtleistung. Das Gesetz sehe eine Einstufung der Arbeitsleistung als absolute Fixschuld zudem nicht vor.

Der Referent hob hervor, dass auch weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeitnehmer unterstellt werden könne, per se kein Interesse an der Nachholung der ausgefallenen Arbeit zu haben. Gerade der Arbeitnehmer werde daran interessiert sein, seine Vergütung zu erhalten. Gleichwohl könnten die Parteien vereinbaren, dass die Arbeitsleistung nur absolut fix geschuldet werde. Der Arbeitnehmer habe damit ein Recht auf Nacharbeit, dass aber dadurch relativiert werde, dass der Arbeitgeber grundlos durch Teilrücktritt auf die Arbeitsleistung verzichten könne. Der Arbeitgeber könne damit – in den Grenzen des § 242 BGB – frei entscheiden, ob er Nacharbeit gemäß § 106 GewO anordnet oder darauf gemäß § 323 Abs. 1 BGB verzichtet.

In der abschließenden Diskussion wurden vor allem die Auswirkungen erörtert, die es mit sich brächte, wenn man die Arbeitsleistung als relative Fixschuld verstünde. Dabei wurden Beispiele aus der Praxis herangezogen und insbesondere Fälle des mutwilligen Fernbleibens und die möglichen Reaktionen hierauf ausgiebig besprochen.

Dr. Florian Lettmeier
Wissenschaftlicher Mitarbeiter