

McDermott  
Will&Emery

# Workshop „Arbeitsrecht & Filmversicherung“

Hamburg, 25. September 2018

Dr. Paul Melot de Beauregard  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
McDermott, Will & Emery, München

[www.mwe.com](http://www.mwe.com)

# Übersicht

- I. Persönlicher Anwendungsbereich des ArbZG
- II. Begrifflichkeiten im ArbZG
- III. Höchstarbeitszeit, Ruhepause und Ruhezeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit
- IV. Abweichungsmöglichkeiten
- V. Konsequenzen bei Verstößen
- VI. Haftung bei Unfällen

# I. Persönlicher Anwendungsbereich des ArbZG

## 1. ArbZG gilt nur für Arbeitnehmer

- ArbZG gilt mit wenigen Ausnahmen für alle Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsbereichen
- § 2 Abs. 2 ArbZG: *„Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausübung Beschäftigten“*
- Es gilt nicht für Selbständige/freie Mitarbeiter
- Arbeitnehmereigenschaft als Voraussetzung für die Anwendbarkeit des ArbZG



Entscheidende Bedeutung der Abgrenzung Arbeitnehmer vs. freier Mitarbeiter

# I. Persönlicher Anwendungsbereich des ArbZG

## 2. Abgrenzung Arbeitnehmer ↔ freier Mitarbeiter

### a) Arbeitnehmer

- § 611a Abs. 1 S.1 - S. 3 BGB: „Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.“
- Wesentlich für die Arbeitnehmereigenschaft ist, dass
  - 1) der Mitarbeiter den Weisungen seines Arbeitgebers unterliegt
    - Insb. fachliche Weisungsbefugnis (Unterscheide: Vorgabe eines groben Rahmens vs. umfassende und erhebliche Weisungen)
    - Insb. zeitliche Weisungsbefugnis (Bestimmung der Dauer und zeitlichen Lage der zu erbringenden Leistung)

# I. Persönlicher Anwendungsbereich des ArbZG

## 2. Abgrenzung Arbeitnehmer ↔ freier Mitarbeiter – Forts.

### a) Arbeitnehmer – Forts.

- Wesentlich für die Arbeitnehmereigenschaft ist, dass (Forts.)
  - 2) der Arbeitnehmer in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert ist:
    - Maßgeblich, ob Mitarbeiter in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation eingebunden ist und dabei betriebliche Einrichtungen nutzt
    - Indizien:
      - Einordnung in Organisations-/Dienst- und Produktionspläne
      - Arbeitsteiliges Zusammenwirken mit den übrigen Arbeitnehmern des Auftraggebers
      - Mitarbeiter ist auf Arbeitsmittel/technische Hilfsmittel und Organisation des Auftraggebers angewiesen und nutzt diese
      - Untersteht Kontrolle und Weisungen des Auftraggebers

# I. Persönlicher Anwendungsbereich des ArbZG

## 2. Abgrenzung Arbeitnehmer ↔ freier Mitarbeiter – Forts.

### b) Freier Mitarbeiter

- Freie Mitarbeiter sind Selbständige
- Selbständig ist, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (§ 84 Abs. 1 S. 2 HGB)
- Es liegt im Unterschied zum Arbeitnehmer keine Weisungsgebundenheit und keine Eingliederung in eine fremde Betriebsorganisation vor
- Indizien:
  - Befugnis, angebotene Aufträge abzulehnen ebenso wie eine Zuteilung von Aufgaben/arbeitzeitliche Vorgaben
  - Keine Verpflichtung zur persönlichen Leistung, sondern Befugnis auch Dritte zur Auftrags erledigung einzuschalten
  - Art und Weise der Vergütung (Pauschalhonorar oder nach Stunden/Tagen bemessene Vergütung)
  - Eigene Verantwortlichkeit für Versteuerung der Vergütung sowie sozialversicherungsrechtliche Belange
  - Rechnungsstellung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer

# I. Persönlicher Anwendungsbereich des ArbZG

## 2. Abgrenzung Arbeitnehmer ↔ freier Mitarbeiter – Forts.

### c) Bei der Abgrenzung zu beachten

- Bei der Beurteilung, ob ein Arbeitsvertrag oder ein Vertrag mit einem freien Mitarbeiter vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen (§ 611a Abs. 1 S. 5 BGB)  
→ Einzelfallbetrachtung
- Widersprechen sich schriftlicher Vertrag und die tatsächliche Durchführung, ist die praktische Durchführung maßgeblich (§ 611a Abs. 1 S. 6 BGB)



Vorsicht: Auch wenn der Vertrag als Dienst-/Werkvertrag mit einem freien Mitarbeiter bezeichnet ist, kann es aufgrund der tatsächlichen Gegebenheiten sein, dass tatsächlich von einem Arbeitsverhältnis auszugehen ist und dies mit allen Konsequenzen, insb.:

- Nachzahlung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen
  - Anwendbarkeit aller arbeitnehmerschützenden Vorschriften, so auch insb. des ArbZG
- In Zweifelsfällen: Statusfeststellungsverfahren (§ 7a SGB IV)



## II. Begrifflichkeiten im ArbZG

### 1. Arbeitszeit (§ 2 ArbZG)

- Arbeitszeit ist die Zeit von Beginn bis Ende der Arbeit ohne Ruhepausen (§ 2 Abs. 1 S. 1 HS 1 ArbZG) → Summe der Zeiten zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende
  - Zeit, in welcher der Arbeitnehmer zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende seine Tätigkeit ausübt/seine Aufgaben wahrnimmt
  - Aber auch: Zeit, in welcher der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz anwesend ist und dem Arbeitgeber zur Verfügung steht
- Unerheblich, ob der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet oder ob er sich „nur“ am Arbeitsplatz bereit hält und verfügbar ist
- Bsp.: Muss bei einem Außendreh die Filmproduktion wetterbedingt unterbrochen werden und hält sich die Filmcrew am Drehort zur Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit bereit, so stellt die Dauer der Unterbrechung der Filmproduktion Arbeitszeit i.S.d. ArbZG dar



## II. Begrifflichkeiten im ArbZG

### *Exkurs: Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber*

- § 2 Abs. 1 S. 1 HS 1 ArbZG: „Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen“
  - Keine weiteren gesetzlichen Regelungen
  - Auswirkungen der Zusammenrechnung von Arbeitszeiten
    - Führt die Zusammenrechnung zu einem Verstoß gegen das ArbZG, so ist das spätere Arbeitsverhältnis nichtig (Prioritätsprinzip)
    - Ausnahme: Das zweite Arbeitsverhältnis führt nur zu einem geringfügigen Verstoß gegen das ArbZG; dann aber besteht ein Beschäftigungsverbot und ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers
- Der Arbeitnehmer darf nur dann beschäftigt werden, wenn die Vorschriften des ArbZG eingehalten werden

## II. Begrifflichkeiten im ArbZG

### *Exkurs: Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber – Forts.*

- Verantwortlichkeit
  - Alle Arbeitgeber sind nebeneinander dafür verantwortlich, dass die Grenzen des ArbZG eingehalten werden
  - Dementsprechend sind auch alle Arbeitgeber i.S.v. §§ 22, 23 ArbZG verantwortlich im Hinblick auf mögliche Bußgeld- und Straftatbestände
- Rechte und Pflichten
  - Arbeitgeber hat hinsichtlich Bestehen und Umfang von weiteren ein Auskunftsrecht und der Arbeitnehmer eine Mitteilungspflicht, soweit eine Überschreitung der Grenzen des ArbZG durch die weitere Beschäftigung nicht ausgeschlossen werden kann
  - u.U. trifft den Arbeitgeber sogar eine Erkundigungspflicht, wenn ausreichende Anhaltspunkte vorliegen, dass eine weitere Beschäftigung ausgeübt wird (bspw.: Nichtvorlage der Lohnsteuerkarte)

## II. Begrifflichkeiten im ArbZG

### *Exkurs: Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber – Forts.*

- Arbeitgeber muss zu jeder Zeit Kenntnis von weiteren Arbeitsverhältnissen haben, um seinen Verpflichtungen (nicht nur denen aus dem ArbZG!) nachzukommen
- Vertragliche Vereinbarung einer Mitteilungspflicht
  - Es empfiehlt sich eine vertragliche Vereinbarung zur Mitteilungspflicht, verbunden mit dem Hinweis einer Regressmöglichkeit beim Arbeitnehmer
  - Klauselvorschlag: *„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jedes bereits eingegangene sowie jedes geplante weitere Arbeitsverhältnis vor Aufnahme dem Arbeitgeber unter Benennung der Details der Arbeitszeit anzuzeigen. Verstößt der Arbeitnehmer gegen diese Mitteilungspflicht und entsteht dem Arbeitgeber hierdurch ein Schaden, so hat der Arbeitnehmer mit Rückgriffsansprüchen des Arbeitgebers zu rechnen“*

## II. Begrifflichkeiten im ArbZG

### 2. Ruhepause (§ 4 ArbZG)

- Ruhepausen sind die Zeiten einer Arbeitsunterbrechung von bestimmter Dauer, in denen der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitspflicht befreit ist und sich auch nicht zur Arbeitsleistung bereit halten muss
- Die Zeit, in der der Arbeitnehmer zwischen Beginn und Ende seiner Arbeitszeit frei entscheiden kann, wie er sie verbringt

### 3. Ruhezeit (§ 5 ArbZG)

- Ruhezeit knüpft an das Ende der Arbeitszeit an
- Zeitraum zwischen zwei Arbeitsschichten, in dem der Arbeitnehmer zu keiner Arbeit herangezogen werden kann

### III. Höchstarbeitszeit, Ruhepause und Ruhezeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit

#### 1. Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG)

##### a) Werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 Abs. 1 S. 1 ArbZG)

- Werktägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf acht Stunden nicht überschreiten
- Werkzeuge sind alle Tage, die nicht Sonn- und Feiertag sind (Sechs-Tage-Woche)
- Werktag wird nicht wie der Kalendertag von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr gerechnet, sondern zählt ab Beginn der Arbeit
- Maßgeblich ist der individuelle Arbeitsbeginn des Arbeitnehmers:
  - Beginn und Ende des Werktags sind für jeden einzelnen Arbeitnehmer individuell zu ermitteln und nicht i.S.e. betrieblichen Arbeitszeit
  - Die werktägliche Arbeitszeit ist deshalb nicht zwingend für alle Arbeitnehmer des Betriebs identisch
- Bsp.: Fällt der individuelle Arbeitsbeginn des Arbeitnehmers auf einen Montag um 7.00 Uhr, dann endet der Werktag 24 Stunden später, d.h. an einem Dienstag um 7.00 Uhr)

### III. Höchstarbeitszeit, Ruhepause und Ruhezeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit

#### 1. Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) – Forts.

##### b) Verlängerung (§ 3 Abs. 1 S. 2 ArbZG)

- Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden
  - Verlängerung ist nicht an das Vorliegen eines bestimmten Grundes oder Anlasses gebunden
  - Aber nur zulässig, wenn innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (beachte: der Arbeitgeber ist in der Wahl des Ausgleichszeitraums frei)
- Jede zusätzliche Stunde über acht Stunden pro Werktag muss an einem anderen Werktag durch eine Arbeitsleistung von weniger als acht Stunden ausgeglichen werden (Rechnerisch muss sich also ein Durchschnitt von acht Stunden ergeben)
- Beachte: Arbeitgeber ist verpflichtet Überschreitungen der werktäglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen und entsprechende Nachweise mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 16 Abs. 2 ArbZG)

### III. Höchstarbeitszeit, Ruhepause und Ruhezeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit

#### 2. Ruhepause (§ 4 ArbZG)

Länge der Ruhepause ist gesetzlich geregelt (§ 4 ArbZG) und hängt von der Dauer der Arbeitszeit ab:

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden
- 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden
- Beachte: Die Gewährung einer Pause nach sechs Stunden ist zwingend

#### 3. Ruhezeit (§ 5 ArbZG)

- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben
- Problem: Wenn der Arbeitnehmer innerhalb der ihm zustehenden Ruhezeit kurzfristig eine Tätigkeit aufnimmt



### III. Höchstarbeitszeit, Ruhepause und Ruhezeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit

#### 3. Ruhezeit (§ 5 ArbZG) – Forts.

- Bsp.: Bittet der Arbeitgeber den Kameramann bspw. nach Drehende noch erreichbar zu sein und bittet ihn sodann innerhalb der Ruhezeit „mal kurz“ das Material zu sichten, so kann dies je nach Dauer und Intensität der aufgewendeten Zeit dazu führen, dass die elfstündige Ruhezeit nach Abschluss der Tätigkeit von Neuem beginnt → Folge: Eine Arbeitsaufnahme wäre somit nur nach (abermaliger Gewährung) einer ununterbrochenen Ruhezeit von elf Stunden möglich

#### 4. Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 9 Abs. 1 ArbZG)

Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden

### III. Höchstarbeitszeit, Ruhepause und Ruhezeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit

#### 5. Beispiele

##### a) Einstiegsfall

An einem Montag soll in der Zeit von 12.00 Uhr bis 22.45 Uhr gedreht werden. Drehbeginn am Dienstag soll um 10.00 Uhr sein.

- Zwischen Ende der Arbeitsschicht am Montag um 22.45 Uhr und Beginn der nächsten Schicht am Dienstag um 10.00 Uhr liegen mehr als elf Stunden, sodass die Ruhezeit eingehalten ist
- Problem aber: Werktag des Arbeitnehmers geht von Montag 12.00 Uhr bis Dienstag 12.00 Uhr
  - Innerhalb dieses Zeitraums ist seine werktägliche Höchstarbeitszeit (zehn Stunden – die 45 Minuten stellen die gesetzlich vorgesehene Pause dar) bereits erreicht
  - An sich darf der Arbeitnehmer nach dem Gesetz (§ 3 ArbZG) am Dienstag erst wieder ab 12.00 Uhr beschäftigt werden

### III. Höchstarbeitszeit, Ruhepause und Ruhezeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit

#### 5. Beispiele – Forts.

##### a) Einstiegsfall – Forts.

- Beachte demgegenüber einen Beschluss des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik vom 15./16. Februar 2000:

*„Nach Beendigung einer täglichen Arbeitszeit und einer anschließenden gesetzlichen Mindestruhezeit darf auch dann eine erneute Arbeitsaufnahme folgen, wenn seit dem Beginn der ersten Arbeitsschicht noch keine 24 Stunden vergangen sind.“*

→ Ermöglichung einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung in der Praxis

→ Beschluss wird so ausgelegt, dass es von den zuständigen Aufsichtsbehörden (wohl) nicht beanstandet wird, wenn nach einer zehnstündigen Arbeitszeit und einer anschließenden elfstündigen Ruhezeit eine erneute Arbeitsaufnahme erfolgt, auch wenn damit die Höchstarbeitszeit von zehn Stunden innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums überschritten wird

### III. Höchstarbeitszeit, Ruhepause und Ruhezeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit

#### 5. Beispiele – Forts.

##### a) Einstiegsfall – Forts.

- Ebenso:

- Erlass des MAGS NRW (III 2 – 8312) vom 30. Dezember 2013
- ArbG Hannover, 27. Oktober 2000 – 1 BV 3/00:

Arg.: Durch die Gewährleistung einer hinreichenden Ruhezeit i.S.d. § 5 ArbZG wird der Arbeitnehmer bereits davor geschützt, seine Arbeitskraft stärker in Anspruch zu nehmen, als dies nach Auffassung des Gesetzgebers für ihn gesundheitlich vertretbar ist

- Auswirkung auf den Einstiegsfall:

Hiernach könnte der Arbeitnehmer am Dienstag bereits ab 9.45 Uhr wieder beschäftigt werden

### III. Höchstarbeitszeit, Ruhepause und Ruhezeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit

#### 5. Beispiele – Forts.

##### b) Vor- und Rückwärtsverlegung

- Beginnt für den Arbeitnehmer seine Arbeit am Montag um 9.00 Uhr, so heißt das noch nicht, dass alle folgenden Werktage dieser Woche ebenfalls um 9.00 Uhr beginnen müssen → Möglichkeit der Vorwärts- oder Rückwärtsverlegung
- Bsp.: Der Arbeitnehmer beginnt seine Arbeit am Montag um 9.00 Uhr, sodass sein Werktag am Dienstag um 9.00 Uhr endet
  - Nimmt er am Dienstag seine Arbeit erst um 10.00 Uhr auf, so endet dieser Werktag am Mittwoch um 10.00 Uhr (→ Vorwärtsverlegung)
  - Nimmt er am Dienstage seine Arbeit schon um 8.00 Uhr auf, so endet dieser Werktag am Mittwoch um 8.00 Uhr (→ Rückwärtsverlegung)
- Bei Rückwärtsverlegung ist allerdings auf Überschneidungen und jedenfalls auf die Einhaltung der Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu achten

### III. Höchstarbeitszeit, Ruhepause und Ruhezeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit

#### 5. Beispiele – Forts.

##### c) Teilung des Werktags

- Bsp. 1: Der Arbeitnehmer beginnt seine Arbeit am Montag um 9.00 Uhr und beendet sie zunächst um 13.00 Uhr. Er arbeitet dann am Montag von 18.00 Uhr bis 22.00 Uhr weiter → Der Werktag endet am Dienstag um 9.00 Uhr. Um diese Zeit ist auch die elfstündige Ruhezeit beendet, sodass der Arbeitnehmer am Dienstag um 9.00 Uhr seine Arbeit aufnehmen kann
- Bsp. 1 – Abwandlung: Hat der Arbeitnehmer den zweiten Teil der Arbeit am Montag erst um 19.00 Uhr aufgenommen und um 23.00 Uhr beendet, so darf er die Arbeit am Dienstag erst um 10.00 Uhr aufnehmen
- Beachte: Im Fall der geteilten Arbeit wird durch den zweiten Teil der Arbeit kein neuer werktäglicher 24-Stunden-Rahmen begonnen
- Bsp. 2: Der Arbeitnehmer beginnt am Montag um 9.00 Uhr, arbeitet bis 13.00 Uhr und dann von 18.00 Uhr bis 22.00 Uhr. Am Dienstag arbeitet er von 9.00 bis 18.00 Uhr (inkl. einer Stunde Pause)
  - Von Montag 18.00 Uhr bis Dienstag 18.00 Uhr hat der Arbeitnehmer dann 12 Stunden gearbeitet
  - Dies ist allerdings unschädlich, da es auf den werktäglichen Rahmen ankommt

## IV. Abweichungsmöglichkeiten

### 1. Grundsatz

- ArbZG ist Teil des öffentlichen Arbeitsschutzrechts und hat den Zweck die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten
- Abweichungen von arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nur in eng begrenzten Ausnahmefällen möglich
- Es ist bspw. nicht möglich mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung zu schließen, in dem sich der Arbeitnehmer verpflichtet, über die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hinaus zu arbeiten → Solche Vereinbarungen sind unwirksam



## IV. Abweichungsmöglichkeiten

### 2. Abweichung durch Tarifvertrag

Nach § 7 ArbZG kann unter bestimmten Voraussetzungen von einzelnen Regelungen des ArbZG abgewichen werden und zwar *„in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung“*

#### a) § 7 Abs. 1 Nr. 1 a) ArbZG

- Abweichend von § 3 ArbZG kann die Arbeitszeit werktäglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt
- Arbeitsbereitschaft: Wenn die Art der vom Arbeitnehmer verrichteten Arbeit einen Wechsel zwischen voller und geringer Beanspruchung beinhaltet → „wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“; Bsp.: Wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen und sich ständig bereit halten muss, um im Bedarfsfall von sich aus tätig werden zu können
- Bereitschaftsdienst: Wenn der Arbeitnehmer sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten hat, um, sobald es notwendig ist, seine Arbeit sofort oder zeitnah aufnehmen zu können, ohne sich im Zustand wacher Achtsamkeit zu befinden

## IV. Abweichungsmöglichkeiten

### 2. Abweichung durch Tarifvertrag – Forts.

#### a) § 7 Abs. 1 Nr. 1 a) ArbZG – Forts.

- Regelmäßig: Wenn sich Vollarbeit und Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst in bestimmten, d.h. gleichmäßigen Zeitabständen abwechseln sowie wenn sich beide Zeiten zwar in ungleichmäßigen Zeitabständen, aber normalerweise abwechseln
- Erheblicher Umfang: Wenn die Zeiten der Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst einen Umfang erreichen, der die Verlängerung der Arbeitszeit arbeitsschutzrechtlich unbedenklich erscheinen lässt → keine feste, zahlenmäßige Grenze, sondern Umstände des Einzelfalls maßgeblich

## IV. Abweichungsmöglichkeiten

### 2. Abweichung durch Tarifvertrag – Forts.

#### b) § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG

- Abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG kann die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden, d.h. auf neun Stunden gekürzt werden, wenn *„die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Zeitraums ausgeglichen wird“*
- Art der Arbeit erfordert dies:
  - Arbeitsorganisatorische Gründe (bspw.: Schichtwechsel)
  - Branchenspezifische Besonderheiten (bspw.: Gaststätten und Verkehrsgewerbe, Gesundheitswesen, Rettungsdienste, Theaterbetriebe und Orchester)
- Jedenfalls aber Voraussetzung, dass in dem Tarifvertrag/der Betriebsvereinbarung selbst ein Ausgleichszeitraum festgelegt wird → Jede Verkürzung muss durch entsprechende Verlängerung einer anderen Mindestruhezeit ausgeglichen werden

## IV. Abweichungsmöglichkeiten

*Exkurs: Tarifvertrag für auf Produktionsdauer beschäftigte Film- und Fernsehschaffende – TV FFS vom 29. Mai 2018*

### 1. Geltungsbereich

#### a) Sachlich

*„Für die nicht öffentlich-rechtlich organisierten Betriebe zur Herstellung von Filmen“*

#### b) Persönlich

*„Für alle Film- und Fernsehschaffenden, die im Sinne dieses Tarifvertrages mit der Herstellung von Filmen unmittelbar im Zusammenhang stehend abhängig beschäftigt werden. Das sind insbesondere Tätigkeiten in den Gewerken: Regie, Produktion, Ausstattung/Szenenbild, Kamera, Darstellende Künstler/-innen (Schauspieler, Sänger, Tänzer), Bildmontage/Filmeditor, Ton, Bildnachbearbeitung/VFX, Beleuchtung/Kamerabühne, Maskenbild, Kostümbild, Spezialeffekte, Stunt sowie Assistenten vorgenannter Sparten und Filmschaffende in ähnlichen oder weiteren mit der Herstellung von Filmen unmittelbar im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten“*

## IV. Abweichungsmöglichkeiten

*Exkurs: TV FFS vom 29. Mai 2018 – Forts.*

### 2. Einzelne Regelungen zur Arbeitszeit (Ziffer 5 des TV FFS)

- *5.1. Präambel*

*„Die besonderen Bedingungen der Film- und Fernsehproduktion haben zur Folge, dass die Arbeitszeiten sich grundsätzlich an den künstlerischen und technischen Erfordernissen des jeweiligen Herstellungsprozesses orientieren [...]“*

- *2.2. Arbeitszeit*

- *5.2.1.: „Die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, die, soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, gleichmäßig auf die Wochentage Montag bis Freitag zu verteilen sind“*
- *5.2.2.: „Die Arbeitszeit rechnet sich von dem Zeitpunkt an, zu dem der Produzent oder dessen Beauftragter den Filmschaffenden bestellt haben, ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Einsatzes“*
- *5.2.3.: „Als Arbeitszeit gelten außer der Proben- und Drehzeit am Set auch die Zeit für die Vorbereitungs-, Bearbeitungs- und Abwicklungstätigkeiten des Filmschaffenden, die er auf Veranlassung des Produzenten oder dessen Beauftragten in Erfüllung seiner vereinbarten Tätigkeit zu leisten hat“*
- *5.2.4.: „Jeder angefangene Arbeitstag wird mit mindestens 8 Stunden berechnet“*

## IV. Abweichungsmöglichkeiten

*Exkurs: TV FFS vom 29. Mai 2018 – Forts.*

### 2. Einzelne Regelungen zur Arbeitszeit (Ziffer 5 des TV FFS) – Forts.

- *5.1.2.: Tageshöchst Arbeitszeit*
  - *5.2.5.1.: „Die Planung und tägliche Dauer der Drehzeit ist so einzurichten, dass für alle Filmschaffenden am Drehtag und Drehort eine tägliche Höchst arbeitszeit von 12 Stunden gemäß den folgenden Bestimmungen eingehalten werden kann“*
  - *5.2.5.2.: „Die maximale Tageshöchst arbeitszeit darf nur in hochfrequenten Fernseh-Serien-Produktionen und nur an einem Tag jeder Kalenderwoche im gesamten Produktionszeitraums von 12 auf 13 Stunden verlängert werden“*
  - *5.2.5.3.: „Die maximale Tageshöchst arbeitszeit von 12 Stunden bzw. 13 Stunden im Falle von TZ 5.2.5.2. darf nur in den folgenden Ausnahmesituationen an einzelnen Tagen und mit Zustimmung der Filmschaffenden überschritten werden, diese Ausnahmesituationen sind:*
    - a. zeitlich aufgrund Drittentscheidung eingeschränkte Motivverfügbarkeit,*
    - b. erheblich erhöhter organisatorischer Aufwand bei Massenszenen, zum Beispiel in historischen Kostümfilmen, oder in vergleichbaren außergewöhnlichen Fällen,*
    - c. höhere Gewalt oder*
    - d. nicht planbare Ereignisse, die außerhalb des Verantwortungsbereichs des Produzenten verursacht wurden“*

## IV. Abweichungsmöglichkeiten

*Exkurs: TV FFS vom 29. Mai 2018 – Forts.*

### 2. Einzelne Regelungen zur Arbeitszeit (Ziffer 5 des TV FFS) – Forts.

- Daneben noch zahlreiche weitere Detailregelungen wie z.B. zur
  - Mehrarbeit (Ziff. 5.4.) und insbesondere zur Arbeitsbereitschaft (Vgl. Ziff. 5.4.0: *„Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass in die werktägliche Arbeitszeit des an einer Film- oder Fernsehproduktion mitwirkenden Film- oder Fernsehschaffenden regelmäßig und in erheblichem Umfang bezahlte Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 7 Abs. 1 Nr. 1a Arbeitszeitgesetz fällt. Dabei ist weiterhin davon auszugehen, dass bei einer Tageshöchst Arbeitszeit von 13 Stunden (vergl. TZ 6) Arbeitszeit mindestens 3 Stunden Arbeitsbereitschaft anfallen. Bei kürzeren Arbeitszeiten kann ggf. weniger Arbeitsbereitschaft anfallen“*)
  - Arbeit an Sonn- und Feiertagen (Ziff. 5.6.)
  - Pausen (Ziff. 5.8.)
  - Arbeitsfreie Zeiten (Ziff. 5.9.)



## IV. Abweichungsmöglichkeiten

### 3. Abweichung vom Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

§ 9 Abs. 1 ArbZG: *„Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden“*

#### a) § 10 Abs. 1 Nr. 5 ArbZG

- *„bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen“*
- Ausnahme gilt für Veranstaltungen, die typischerweise vermehrt an Sonn- und Feiertagen in Anspruch genommen werden
- Maßgeblich ist der Publikumsbezug: Veranstaltungen werden zu einem bestimmten Zeitpunkt vor Publikum dargeboten

## IV. Abweichungsmöglichkeiten

### 3. Abweichung vom Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung – Forts.

#### b) § 10 Abs. 1 Nr. 8 ArbZG

- *„beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktueller Aufnahme auf Ton- und Bilderträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinung am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt“*
- Maßgeblich ist v.a. die Tagesaktualität

## IV. Abweichungsmöglichkeiten

### 4. Ausnahmen in besonderen Fällen

#### a) § 14 ArbZG

- § 14 Abs. 1 ArbZG: *„Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen“*
- § 14 Abs. 2 ArbZG: *„Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden,*
  - 1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden,*
  - 2. bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen,*

*wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können“*

## IV. Abweichungsmöglichkeiten

### 4. Ausnahmen in besonderen Fällen – Forts.

#### a) § 14 ArbZG – Forts.

- Regelung des § 14 ArbZG hat Ausnahmecharakter
- Grds.: Arbeitgeber hat i.R.d. jeweils betrieblich Möglichen ausreichende organisatorische und technische Vorkehrungen zu treffen, um auch zusätzlichen Arbeitsanfall i.R.d. Grenzen der §§ 3 ff. ArbZG zu bewältigen
- Bestimmung darf nicht dazu missbraucht werden, Fehlplanungen oder übliche konjunkturelle Schwankungen durch Abweichung von den gesetzlichen Vorgaben abzufangen
- An das Vorliegen der Ausnahme sind strenge Anforderungen zu stellen
- Der Arbeitgeber entscheidet in eigener Verantwortung und auf eigenes Risiko über das Vorliegen der Voraussetzungen → Stellt sich seine Prognose als falsch heraus, so liegt ein Verstoß gegen die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen vor – mit allen Konsequenzen
- Beachte: Sorgfältige Prüfung für jede einzelne Situation erforderlich

## IV. Abweichungsmöglichkeiten

### 4. Ausnahmen in besonderen Fällen – Forts.

#### b) § 15 ArbZG

- Ermächtigung der Aufsichtsbehörde, unter bestimmten Voraussetzungen von den Vorschriften des ArbZG abweichende Arbeitszeiten durch Verwaltungsakt zu bewilligen
- Unterschied zu § 14 ArbZG: Entscheidungskompetenz liegt nicht beim Arbeitgeber, sondern bei der Aufsichtsbehörde
- § 15 Abs. 1 ArbZG regelt spezifische Ausnahmebereiche (bspw.: Bau- und Montagestellen oder Saison- und Kampagnebetriebe)
- § 15 Abs. 2 ArbZG: *„Die Aufsichtsbehörde kann über die in diesem Gesetz vorgesehenen Ausnahmen weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden“*
  - Öffentliches Interesse: Rein geschäftliche Interessen des Arbeitgebers oder technische Bedürfnisse des Betriebs rechtfertigen keine Ausnahmegewilligung
  - Dringend nötig: Wenn ohne die Ausnahmegewilligung die öffentlichen Interessen nachhaltig beeinträchtigt werden können
  - Bsp.: Sicherung der Ernährung der Bevölkerung wäre ohne die Ausnahmegewilligung gefährdet

## V. Konsequenzen bei Verstößen

### 1. Bußgeld bei Ordnungswidrigkeit (§ 22 ArbZG)

#### a) Ordnungswidrigkeitentatbestände

- § 22 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG: Beschäftigung eines Arbeitnehmers über die werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) hinaus
- § 22 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG: Missachtung der in § 4 ArbZG festgelegten Grundsätze
- § 22 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG: Nichtgewährung der in § 5 Abs. 1 ArbZG festgelegten Ruhezeit
- § 22 Abs. 1 Nr. 5: Beschäftigung eines Arbeitnehmers an einem Sonn- oder Feiertag entgegen § 9 Abs. 1 ArbZG
- § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG: Nichtaufzeichnung der Zeiten, die über die werktägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach § 3 S. 2 ArbZG verlängert wurde
- Beachte: Der Arbeitgeber ist nach § 16 Abs. 1 ArbZG verpflichtet, u.a. einen Abdruck des ArbZG an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhändigen → Allein die Nichtbefolgung der Auslegung stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu 2.500,00 Euro geahndet werden kann (§ 22 Abs. 1 Nr. 8 und Abs. 2 ArbZG)

## V. Konsequenzen bei Verstößen

### 1. Bußgeld bei Ordnungswidrigkeit (§ 22 ArbZG) – Forts.

#### b) Ahndung nur bei Verschulden des Arbeitgebers

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig die Verstöße begeht

#### c) Bußgeldrahmen

Geldbuße bis zu 15.000,00 Euro

## V. Konsequenzen bei Verstößen

### 2. Strafbarkeit bei Hinzutreten weiterer Umstände (§ 23 ArbZG)

- § 23 Abs. 1 ArbZG: *„Wer eine der in § 22 Abs. 1 Nr. bis 3, 5 bis 7 bezeichneten Handlungen*
  - 1. Vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet (→ diese Vorschrift ist somit bei Unfällen relevant) oder*
  - 2. beharrlich wiederholt,*

*wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft“*
- § 23 Abs. 2 ArbZG: *„Wer in den Fällen des Absatz 1 Nr. 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.“*



## V. Konsequenzen bei Verstößen

### 3. Adressat der Sanktionen

- Vorgaben des ArbZG begründen arbeitsvertragliche Pflichten des Arbeitgebers (§ 618 BGB)  
→ Arbeitgeber als Adressat der Sanktionen (§ 22 ArbZG: „*Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber[...]*“)
- Arbeitgeber i.d.S. ist, wer tatsächlich Arbeitnehmer beschäftigt und hierbei insb. das Direktionsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit ausübt: Wer kann in Bezug auf den Arbeitnehmer einseitig und verbindlich Vorgaben zur Arbeitszeit treffen?
- Verantwortlichkeit bei Einsatz eigener Arbeitnehmer
- Beachte: Auch bei Einsatz „freier Mitarbeiter“ kann eine Verantwortlichkeit vorliegen, wenn diese tatsächlich Arbeitnehmer sind
- Beachte: Bei Einsatz von Arbeitnehmern eines anderen Unternehmens, mit dem der Produzent einen Werk-/Dienstvertrag geschlossen hat: Verantwortlichkeit hängt primär davon ab, wer (Werkunternehmer/Dienstverpflichteter als Vertragspartner des Arbeitnehmers oder Produzent vor Ort) in Bezug auf den eingesetzten Arbeitnehmer verbindliche Anweisungen zur Arbeitszeit anordnet

## VI. Haftung bei Unfällen

### 1. Strafbarkeit nach § 23 ArbZG (Gefährdung der Gesundheit)

#### a) Objektiver Tatbestand

- Gesundheit: Intakte körperliche, geistige und seelische Zustand eines Arbeitnehmers
- § 23 ArbZG als konkretes Gefährdungsdelikt
  - Verstöße gegen die in § 23 Abs. 1 ArbZG genannten Vorschriften müssen zu einer Gefahr für die Gesundheit des Arbeitnehmers führen
  - Es reicht aus, wenn es zu einer nicht unerheblichen Beeinträchtigung der Gesundheit kommen kann
  - Eine tatsächliche Beeinträchtigung ist zwar nicht erforderlich; doch liegt sie vor, so hat sich die Gefahr in ihrer stärksten Form verwirklicht
  - Verstöße müssen kausal für die Gefährdung sein (Nachweis eines Zusammenhangs zwischen den regelwidrigen Arbeitsbedingungen und der Gesundheitsbeeinträchtigung)

## VI. Haftung bei Unfällen

### 1. Strafbarkeit nach § 23 ArbZG (Gefährdung der Gesundheit) – Forts.

#### b) Subjektiver Tatbestand

- § 23 Abs. 1 ArbZG:
  - Vorsatz des Täters erforderlich → Vorsatz muss sich auf die Verletzung der in § 23 Abs. 1 ArbZG genannten Vorschriften als auch auf die Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers beziehen
  - Ausreichend ist, wenn der Täter die Gefährdung der Gesundheit billigend in Kauf nimmt
- § 23 Abs. 2 ArbZG:
  - Vorsatz hinsichtlich der Verletzung der in § 23 Abs. 1 ArbZG genannten Vorschriften erforderlich
  - Hinsichtlich der konkreten Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers reicht Fahrlässigkeit aus

# VI. Haftung bei Unfällen

## 2. Weitere Haftung

### a) Unfall und Versicherungsschutz

#### 1) Grundsätze

- Leistungen der Unfallversicherung bei Vorliegen eines Versicherungsfalls
- Arbeitsunfall als Versicherungsfall (§ 7 Abs. 1 SGB VII)
  - § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII: Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2,3 oder 6 SGB VII begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit)
    - Versicherte Tätigkeit ist bei Beschäftigten die Beschäftigung
    - Erforderlich ist ein Zurechnungszusammenhang zwischen versicherter Tätigkeit und dem unfallverursachenden Ereignis
  - § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII: Versicherte Tätigkeiten sind auch das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit → „Hin- und Nachhauseweg“
  - § 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII: Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen

## VI. Haftung bei Unfällen

### 2. Weitere Haftung – Forts.

#### a) Unfall und Versicherungsschutz – Forts.

#### 2) Speziell: Unfall auf dem Nachhauseweg

- Bsp. 1: Ein Arbeitnehmer verursacht nach einem zwölfstündigen Arbeitstag auf dem Nachhauseweg einen Unfall und wird hierbei verletzt. Verliert er seinen Versicherungsschutz?

→ Nein:

- ArbZG als Schutzgesetz zu Gunsten der Arbeitnehmer
- Nichteinhaltung der Vorschriften des ArbZG führt nicht zum Wegfall des Versicherungsschutzes
- Vgl. § 7 Abs. 2 SGB VII („Verbotswidriges Handeln schließt einen Versicherungsfall nicht aus“)

# VI. Haftung bei Unfällen

## 2. Weitere Haftung – Forts.

### a) Unfall und Versicherungsschutz – Forts.

#### 2) Speziell: Unfall auf dem Nachhauseweg – Forts.

- Bsp. 2: Ein Arbeitnehmer verursacht nach 15 Stunden Arbeitszeit auf dem Nachhauseweg einen Unfall, da er aufgrund Sekundenschlafs von der Fahrbahn abkam. Liegt ein Arbeitsunfall vor?

→ Differenzieren bei Unfällen, die (auch) auf Übermüdung zurück zu führen sind:

- Versicherungsschutz bei „betriebsbedingter Übermüdung“
  - Betriebsbedingte Umstände müssen wesentliche Bedingung für den Unfall sein
  - Das Verlassen des Arbeitsplatzes nach 13,5 Stunden Arbeit führt zu einer betriebsbedingten Ermüdung
- Kein Versicherungsschutz bei „berufsfremder Übermüdung“ oder „selbstgeschaffener Gefahr“
  - Nur dann, wenn Beschäftigter sich derart sorglos und unvernünftig verhält, dass für den Eintritt des Arbeitsunfalls nicht mehr die versicherte Tätigkeit, sondern die selbstgeschaffene Gefahr als die rechtlich allein relevante Ursache anzusehen ist

## VI. Haftung bei Unfällen

### 2. Weitere Haftung – Forts.

#### b) Haftung nach allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften – Forts.

##### 1) Haftungsprivileg des § 104 SGB VII

- § 104 Abs. 1 S. 1 SGB VII: *„Unternehmer sind den Versicherten, die für ihre Unternehmen tätig sind oder zu ihren Unternehmen in einer sonstigen die Versicherung begründenden Beziehung stehen, sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen nach anderen gesetzlichen Vorschriften zum Ersatz des Personenschadens, den ein Versicherungsfall verursacht hat, nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 versicherten Weg herbeigeführt haben“*
- Haftung ist folglich ausgeschlossen, wenn:
  - Geschädigter Versicherter in der gesetzlichen Unfallversicherung ist
  - Schädigendes Ereignis ein Versicherungsfall ist
  - Tätigwerden für das Unternehmen oder Vorliegen einer sonstigen die Versicherung begründenden Beziehung

## VI. Haftung bei Unfällen

### 2. Weitere Haftung – Forts.

#### b) Haftung nach allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften – Forts.

##### 2) Entfallen des Haftungsprivilegs

- Vorsätzliche Herbeiführung des Versicherungsfalls
  - Bedingter Vorsatz ist ausreichend
  - Vorsatz muss sich auf Folgendes beziehen:
    - Handlung
    - Haftungsbegründende Kausalität
    - Konkrete Verletzungsfolge
  - Entfallen des Haftungsprivilegs hängt stark von den Umständen des Einzelfalls ab
- Vorliegen eines Wegeunfalls i.S.d. § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII



# VI. Haftung bei Unfällen

## 2. Weitere Haftung – Forts.

### c) Regress des Sozialversicherungsträgers

- § 110 Abs. 1 S. 1 und S. 3 SGB VII: *„Haben Personen, deren Haftung nach den §§ 104 bis 107 beschränkt ist, den Versicherungsfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt, haften sie den Sozialversicherungsträgern für die infolge des Versicherungsfalls entstandenen Aufwendungen, jedoch nur bis zur Höhe des zivilrechtlichen Schadenersatzanspruchs. [...] Das Verschulden braucht sich nur auf das den Versicherungsfall verursachende Handeln oder Unterlassen beziehen“*
- Vor. sind folglich:
  - Haftung des Unternehmers (Regressschuldner) ist gegenüber dem unmittelbar Geschädigten nach §§ 104 bis 107 SGB VII beschränkt (→ Eingreifen des Haftungsprivilegs)
  - Schädiger hat den Versicherungsfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt
- Ein Regress kommt bei grober Fahrlässigkeit nur dann in Betracht, wenn eine besonders krasse und auch subjektiv schlechthin unentschuld bare Pflichtverletzung vorliegt, die das „normale Maß“ (§ 276 BGB) erheblich überschreitet
- Beachte: Das Verschulden muss sich nur auf die haftungsbegründende Kausalität beziehen

## Ihr Ansprechpartner



Dr. Paul Melot de Beauregard, LL.M. (LSE)  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
McDermott Will & Emery  
Rechtsanwälte Steuerberater LLP  
Nymphenburger Straße 3  
80335 München  
Tel.: +49 89 127 12 121  
Fax: +49 89 127 12 111  
[www.mwe.com](http://www.mwe.com)