ARBEITSRECHT – A02

Stand: August 2025

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Im Arbeitsverhältnis treffen beide Vertragsparteien eine Reihe von Pflichten. Insoweit wird zwischen den Hauptpflichten, welche sich unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag ergeben, und den Nebenpflichten unterschieden.

➔ „Worauf Sie beim Abschluss eines Arbeitsvertrages achten sollten: Checkliste“, Kennzahl 67

Hauptpflichten

Arbeitspflicht des Arbeitnehmers (AN)

Der AN ist grundsätzlich **vorleistungspflichtig**, er muss also **zuerst** seine **Arbeitsleistung** erbringen. Erst **danach** hat er **Anspruch auf Lohnzahlung**. Die Erbringung der Arbeitsleistung ist eine **höchstpersönliche Pflicht**, die nur der AN selbst erfüllen kann. Die Art der Arbeit **ergibt sich** zumeist aus dem **Arbeitsvertrag**. Eine nähere Festlegung erfolgt durch **Weisung des Arbeitgebers**. Der Umfang der Arbeit ergibt sich, begrenzt durch die gesetzlichen Vorschriften, ebenfalls aus den Weisungen des AG oder aus den Tarifverträgen. Die Lage der Arbeitszeit ergibt sich aus der betrieblichen Übung oder aus einer Betriebsvereinbarung.

Vergütungspflicht des Arbeitgebers (AG)

Der AG ist verpflichtet, dem AN für die geleistete Arbeit die **vereinbarte** Vergütung zu gewähren. Die Fälligkeit der Vergütung tritt mit dem Ablauf der vereinbarten Zeitabschnitte (Tag, Woche, Monat) ein. In der Regel ist die Vergütung in dem Arbeitsvertrag frei vereinbart worden. Dabei ist der **gesetzliche Mindestlohn** zu beachten. Sofern ein T**arifvertrag** Anwendung findet, ist dieser zu beachten.

➔ **A32** „Der gesetzliche Mindestlohn“, Kennzahl 67

➔ **A11** „Geltung von Tarifverträgen“, Kennzahl 67

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes
Postanschrift: IHK Saarland · 66104 Saarbrücken · Büroanschrift: Franz-Josef-Röder-Straße 9 · 66119 Saarbrücken
Tel. 06 81/95 20-0 · Fax 06 81/95 20-888 · E-Mail: info@saarland.ihk.de · Internet: www.saarland.ihk.de

Nebenpflichten des AN

Treuepflicht des AN

Unter der Treuepflicht wird die Verpflichtung verstanden, sich nach besten Kräften für die Interessen des AG und des Betriebes einzusetzen und Maßnahmen zu unterlassen, die den AG oder den Betrieb schädigen könnten.

Anzeige- und Schadensabwendungspflicht

Sofern der AN in seinem Arbeitsbereich drohende oder eingetretene Schäden bemerkt, hat er diese abzuwenden, abzustellen oder zu melden.

Schmiergeldannahmeverbot

Der AN darf keine Schmiergelder oder Geschenke annehmen, die die Möglichkeit einer objektiven Sachbearbeitung beeinflussen könnten. Darunter sind keine gebräuchlichen Gelegenheitsgeschenke (Kalender, Feuerzeug usw.) zu verstehen. Geringwertige Geschenke sind jedoch dann unzulässig, wenn sie gerade der Beeinflussung dienen.

Verschwiegenheitspflicht

Der AN darf Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse nicht an Dritte weitergeben. Diese Verpflichtung endet grundsätzlich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach Auffassung des BAG ist es jedoch möglich, eine weitergehende Verschwiegenheitspflicht zu vereinbaren.

Wettbewerbsverbot

AN haben während ihrer Tätigkeit für den AG jegliche Tätigkeit zu unterlassen, die zu dessen Betrieb in Wettbewerb steht. Für kaufmännische Angestellte ist dies in § 60 HGB ausdrücklich geregelt. Nach herrschender Rechtsprechung gilt dies für sonstige AN ebenfalls. Diese Verpflichtung endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Grundsätzlich dürfen die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen in dem neuen Arbeitsverhältnis weiterverwendet werden.

Es kann jedoch ein **nachvertragliches Wettbewerbsverbot** für einen Höchstzeitraum von **2 Jahren** nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nichtig, wenn es nicht **schriftlich** vereinbart wurde und/oder keine Vereinbarung über eine **Karenzentschädigung** getroffen wurde. Es hat dann überhaupt keine rechtliche Wirkung. Ebenfalls unwirksam ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, wenn die vereinbarte Karenzentschädigung nicht mindestens 50 % des zuletzt bezogenen Arbeitslohnes beträgt, die zulässige Zeit von zwei Jahren überschritten wird oder das Wettbewerbsverbot nicht einem berechtigten geschäftlichen Interesse des Arbeitgebers dient.

Nebenpflichten des AG

Dokumentationspflicht

Der AG ist nach § 2 NachweisG verpflichtet, seinem AN die **wesentlichen Arbeitsbedingungen** in **Textform** auszuhändigen. Diese Verpflichtung gilt gegenüber allen AN einschließlich der leitenden Angestellten. Ausdrücklich ausgenommen sind Aushilfen, die für höchstens einen Monat eingestellt werden. Für Auszubildende bestehen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) Spezialregelungen.

Praxistipp: *Die Verpflichtungen lassen sich am einfachsten über einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der alle geforderten Nachweise enthält, erfüllen. Ein Muster finden Sie hier.*

Fürsorgepflicht

Die Fürsorgepflicht des AG ist ein allgemeines soziales Schutzgebot, das den AG verpflichtet, auf das Wohl des AN nach Möglichkeit und Zumutbarkeit Rücksicht zu nehmen. Diese Fürsorgepflicht erstreckt sich vom Beginn der Vertragsverhandlungen bis teilweise nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der AG hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Leitung und Anordnung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der AN gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Zudem muss der AG im Rahmen seiner Möglichkeiten und der Zumutbarkeit Maßnahmen treffen, die von dem AN berechtigterweise mitgebrachten Sachen vor Beschädigung oder Diebstahl zu schützen.

Pflicht zur Gewährung von Erholungsurlaub

➔ **A18** „Urlaub“, Kennzahl 890

Pflicht zur Gleichbehandlung

➔ **A29** „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“, Kennzahl 67

Pflicht zur Zeugniserteilung

➔ **A12** „Zeugnis“, Kennzahl 2353

Hinweispflichten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der AG ist verpflichtet, seinen AN bei einer Kündigung oder bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags auf dessen unverzügliche Meldepflicht bei der Bundesagentur für Arbeit aufmerksam zu machen. Sinnvoll ist es, die Belehrung schriftlich zu verfassen. Sie kann auch mit der Kündigung verbunden werden.

➔ **A22** „Hinweispflichten des Arbeitgebers bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen“, Kennzahl 2353

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.