



Dipl.-Wirtsch.-Ing. Markus Klar
Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing. Ralf Ensmann

Bereitstellung benötigter Regelwerke durch den Arbeitgeber im Elektrobereich

In der jüngeren Vergangenheit wurde häufiger die Frage aufgeworfen, ob der Arbeitgeber seiner angestellten Elektrofachkraft die nötigen Normen aus dem Normenwerk des VDE e.V. für ihre Arbeit zur Verfügung stellen muss. Folgende Frage soll im folgenden Fachbeitrag insbesondere aus arbeitsrechtlicher Sicht beantwortet werden: „Haben angestellte Elektrofachkräfte Anspruch darauf, dass ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Normenwerke zur Verfügung gestellt werden?“

Herleitung einer Anspruchsgrundlage erforderlich

Natürlich gibt es kein Gesetz, mit welchem dem Arbeitgeber eindeutig die Verpflichtung auferlegt wird, seinen Elektrofachkräften das Normenwerk bereitzustellen. Auch höchstrichterlich ist ein solcher Sachverhalt noch nicht zu entscheiden gewesen. Dies mag vor allem daran liegen, dass wohl die meisten Arbeitgeber es als Selbstverständlichkeit ansehen, ihren Arbeitnehmern alle erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Allerdings lässt sich ein solcher Anspruch nachvollziehbar herleiten, wie dieser Beitrag im Folgenden zeigt.



Ein Anspruch¹ bezeichnet das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen verlangen zu können. Für jeden Anspruch muss es im Rechtssystem dann natürlich auch eine entsprechende Anspruchsgrundlage geben. Nur mit Berufung auf eine solche Anspruchsgrundlage kann der jeweilige Anspruch auch eingefordert und durchgesetzt werden.

Die angestellte Elektrofachkraft als abhängig Beschäftigter

Im vorliegenden Fall geht es um eine angestellte Elektrofachkraft, also eine abhängig beschäftigte Person mit einem Arbeitsvertrag². Der Vertrag regelt das Austauschverhältnis „Leistung“ (Arbeitnehmer) gegen „Vergütung“ (Arbeitgeber). Gekennzeichnet ist ein Arbeitsverhältnis u.a. durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers, seine Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation sowie die Fremdnützigkeit seiner Arbeit.³ Der Arbeitnehmer schuldet dabei eine (Arbeits-)Leistung und keinen Erfolg.⁴ Er nimmt Chancen und Risiken am Markt nicht wahr und ist ohne besondere Vereinbarungen am Unternehmenserfolg nicht direkt beteiligt. Insbesondere ist der Arbeitnehmer nicht selbständig und daher zu selbständigen Handlungen nicht verpflichtet. Die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers führt dazu, dass er weisungsgebunden eine Aufgabe zu erledigen hat. Dem steht nicht entgegen, dass eine eventuelle fachliche Weisungsfreistellung wie für verantwortliche Elektrofachkräfte⁵ und befähigte Personen nach Betriebssicherheitsverordnung⁶ durch

¹ Nach §194 I BGB.

² Der Arbeitsvertrag stellt einen Unterfall des in §§611 ff BGB beschriebenen Dienstvertrags dar.

³ Vgl. Preis in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht [ErfK] (2011), S. 1386 ff Rn. 50 ff

⁴ Anders als es bei einem Werkvertrag der Fall wäre. Bei diesem übernimmt der Auftragnehmer die Herstellung eines vertraglich vereinbarten Werkes („Arbeitsaufgabe“) und ist damit auch zur Herbeiführung eines tatsächlichen Erfolges („Arbeitsergebnis“) verpflichtet.

⁵ Vgl. VDE1000-10:2009, Kap. 6

⁶ Vgl. §2 VII BetrSichV



den Arbeitgeber ausgesprochen wird. Diese Weisungsfreistellung bezieht sich nämlich lediglich auf die fachliche Ausführung der Aufgabe, das „Wie“, und nicht auf das „Ob“.

Der weiter gefasste Begriff des „Arbeitsmittels“

Wird das Normenwerk des VDE e.V. oder wie im vorliegenden Falle Teile daraus für die Ausführung der Arbeitsaufgabe benötigt, so handelt es sich dabei um ein Arbeitsmittel⁷. Der Begriff des Arbeitsmittels wird in DIN EN ISO 6385:2004-05 definiert als „Werkzeuge, einschließlich Hardware und Software, Maschinen, Fahrzeuge, Geräte, Möbel, Einrichtungen und andere im Arbeitssystem benutzte (System-)Komponenten“.

Führt ein Arbeitnehmer eine Arbeitsaufgabe im Auftrag und im Interesse⁸ des Arbeitgebers aus, so hat letzterer ihm regelmäßig die dafür nötigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitsaufgabe setzt die Ursache für die Notwendigkeit des Vorhandenseins des Arbeitsmittels.

Beispiel: Die Leistung eines angestellten Berufskraftfahrers besteht gemeinhin im Führen eines Lastkraftwagens. Als Eingangsvoraussetzungen muss er über einen Führerschein der Klasse C verfügen, der es ihm ermöglicht, seine Leistung überhaupt anzubieten. Unstreitig wird er hierzu den LKW nicht mitbringen müssen, sondern dieser ist ihm vom Arbeitgeber zu stellen. Für die nötige Streckenkenntnis im Fahrgebiet muss neben allgemein zu erwartenden Grundkenntnissen der Arbeitgeber sorgen (z.B. durch Zurverfügungstellung von Kartenmaterial oder eines Navigationssystems).

⁷ Der Begriff ist in diesem Kontext weiter gefasst zu sehen, als in §2 I BetrSichV definiert und mit diesem nur teilidentisch.

⁸ Gemeint ist das rechtlich-wirtschaftliche Interesse.



Verpflichtung Arbeitsmittel bereitzustellen liegt beim Arbeitgeber

Die Kommentarliteratur⁹ zum §611 BGB ist sich hier einig, dass es sich um die Pflicht des Arbeitgebers handelt, die für die Aufgabenerledigung notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Nach §670 BGB hat der Beauftragte (Arbeitnehmer) anderenfalls einen Erstattungsanspruch für Aufwendungen, die er zum Zwecke der Auftragsausführung für erforderlich halten durfte. Diese Aufwendungen und deren Erforderlichkeit müssen im Zusammenhang mit den Arbeitspflichten stehen¹⁰ und sind naturgemäß restriktiv zu betrachten. Auslagen für die Beschaffung von Arbeitsmaterial¹¹ und die Bereitstellung von Arbeitsmitteln¹² werden jedoch als erstattungsfähig angesehen - eine zur Ausweitung der Produktion notwendige zusätzliche Maschine wohl eher nicht. Wenn also ein solcher Erstattungsanspruch besteht, dann liegt die primäre Verpflichtung zur Beschaffung der Arbeitsmittel beim Arbeitgeber¹³.

Bereitstellung von Regelwerken im Elektrobereich zwingend erforderlich

Im Normenwerk des VDE e.V. werden die im Elektrobereich geltenden Regeln der Technik nachgehalten. Diese sind in Anlehnung an den fortschreitenden Stand der Technik¹⁴ einer ständigen und regelmäßigen Aktualisierung unterworfen. Der Status der Elektrofachkraft¹⁵ verlangt von ihr neben der Berufsausbildung sowie Kenntnissen und Erfahrungen im Tätigkeitsbereich als drittes Kriterium die Kenntnis von einschlägigen Bestimmungen¹⁶ und Normen¹⁷. Die Normenkenntnis kann nicht mit zu erwartendem

⁹ So Preis in ErfK (2011), S. 1484, Rn. 559 sowie S. 1595, Rn. 37, als auch Kreitner in Personalbuch (2009), S. 355, Rn. 1

¹⁰ Vgl. Koch in Schaub: Arbeitsrechtshandbuch (2009), S. 855, Rn. 3

¹¹ Vgl. Griese in Personalbuch (2009), S. 484, Rn. 2

¹² Vgl. Koch in Schaub: Arbeitsrechtshandbuch (2009), S. 859, Rn. 23

¹³ Erst-Recht-Schluss

¹⁴ Siehe §3 I Satz 2 PatG

¹⁵ Vgl. Elektropraktiker 03/2012 S. 181 ff

¹⁶ Vgl. §2 III BGV A3

¹⁷ Vgl. VDE0105-100:2009 Kap. 3.2.3, so auch in VDE1000-10:2009 Kap. 3.2



Allgemeinwissen¹⁸ (z.B. Prozentrechnung) gleichgesetzt werden. In §49 II EnWG wird für die Anwendung der technischen Regeln des VDE e.V. eine Vermutungswirkung für die Einhaltung der allgemein anerkannten Regeln der Technik ausgesprochen. Es ist daher hierdurch nachgewiesen, dass die Elektrofachkraft die Teile des Normenwerks des VDE e.V. benötigt, die für ihr spezielles Aufgabengebiet¹⁹ erforderlich sind. Wahrscheinlich wird bei einem Unternehmen nur dessen (verantwortliche) Elektrofachkraft einschätzen können, ob und welche Teile des Normenwerks zur Arbeit erforderlich sind. Diese benötigten Teile des Normenwerks sind aber ein Arbeitsmittel und als solches vom Arbeitgeber bereitzustellen. Ob diese in Form eines Druckwerks, einer DVD, eines Onlinezugangs oder eines Fachbuchs zur Verfügung gestellt werden, ist unerheblich. Die Elektrofachkraft hat also einen Anspruch auf das Normenwerk des VDE e.V. Gleiches gilt sinngemäß auch für normenerläuternde Fachbücher.

Es wäre weltfremd, zu erwarten, dass eine Elektrofachkraft den Inhalt aller oder auch nur einiger Normen bis ins Detail kennt. Sie kennt die grobe Richtung – sie weiß, wo sie was finden kann - und in den für den Alltag gebräuchlichen Passagen auch mehr.

Regelwerke sind zur Erledigung der Arbeitsaufgabe zwingend erforderlich

Die Elektrofachkraft kann also die geschuldete Leistung in der Regel nur unter Verwendung von diversen Arbeitsmitteln – von denen ein sehr wichtiges das Normenwerk ist – erbringen. Ein Schlosser, der eine Schraube mit einem vorgegebenen Drehmoment anziehen muss, braucht als Arbeitsmittel einen Drehmomentschlüssel. Wird das Arbeitsmittel nicht bereitgestellt, so kann er die Leistung nicht erbringen. „Pfuscher“ (das könnte in diesem Beispiel das Festziehen mit der Kombizange sein) darf der Arbeitnehmer - aufgrund der ihm aus §611 BGB erwachsenden Sorgfalts- und Schadensabwendungspflicht - nicht abliefern.

¹⁸ So wie in der allgemeinbildenden Schule bezogen auf den jeweiligen Schulabschluss vermittelt.

¹⁹ Aufgrund der fachlichen Breite der Elektrotechnik kann es eine allzuständige Elektrofachkraft nicht geben.



ENSMANNCONSULTING

Bei Verzug schuldet der Arbeitnehmer keine Nachleistung

Für den Fall, dass Arbeitsmittel nicht oder nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden, hält das Gesetz allerdings die Rechtskonstruktion des Annahmeverzugs bereit. Dieser ist in §615 BGB geregelt, wobei die Grundsätze des allgemeinen Annahmeverzugs §§293 – 304 BGB anwendbar sind.²⁰ Der Gläubiger (Arbeitgeber) kommt nach §293 BGB in Verzug, wenn er die ihm angebotene (Arbeits-) Leistung nicht annimmt. Der Arbeitnehmer bietet ihm nämlich die Leistung an und kann aber erwarten, dass ihm das nötige Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt wird. Für den Schuldner ergibt sich daraus, weil er wegen fehlendem Arbeitsmittel nicht leisten kann, nach §275 I BGB die Unmöglichkeit der Leistung. Auch ist er aufgrund des Fixschuldcharakters der Arbeit in Verbindung mit dem Arbeitszeitgesetz nicht zur Nachleistung²¹ verpflichtet.

Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers erforderlich

Nach §615 Satz 1 und §326 II Satz 1 BGB verliert er aber den Anspruch auf Gegenleistung (Vergütung) nicht, da der Gläubiger für den Umstand auf Grund dessen der Schuldner nicht leisten kann (und auch nicht braucht) verantwortlich ist. Der Arbeitgeber hat durch das „Nichtzurverfügungstellen“ des Arbeitsmittels²² ja gerade die Ursache für die Nichtleistung gesetzt. Der zulässige Umkehrschluss aus §326 II Satz 1 BGB ist, dass der Arbeitgeber eben den leistungsverhindernden Umstand gerade nicht setzen darf, ergo das benötigte Arbeitsmittel „Normenwerk“ zur Verfügung stellen muss, will er nicht in Annahmeverzug geraten. Auch diese Betrachtung führt zwangsläufig zur Verpflichtung des Arbeitgebers die erforderlichen Teile der Normenwerke in der als Arbeitsmittel für die Elektrofachkraft zur Verfügung zu stellen.

²⁰ Preis in ErfK (2011) S. 1590, Rn. 3

²¹ Da das Arbeitsverhältnis ein Dauerschuldverhältnis ist und die gegenseitigen Pflichten in der Regel täglich von neuem entstehen, ist eine Nachleistung aufgrund der Restriktion des Arbeitszeitgesetzes nicht oder nur extrem eingeschränkt möglich.

²² Preis in ErfK (2011) S. 1595, Rn. 37



Fazit

Der Arbeitgeber, der aus der Tätigkeit des Arbeitnehmers den Nutzen zieht, ist zur Bereitstellung der dafür erforderlichen Arbeitsmittel verpflichtet. Die Elektrofachkraft hat, da sie im Auftrag des Arbeitgebers tätig ist, einen Anspruch, dass ihr die benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden. Abschließend sei darauf hingewiesen, dass diese Stellungnahme eine theoretische Untersuchung aufgrund der in der Fragestellung übermittelten Sachverhalte darstellt. Insbesondere handelt es sich hierbei um keine Rechtsberatung²³. Die geführte Argumentation dient dem Aufzeigen einer möglichen Lösung. Aufgrund des eventuellen Fehlens weiterer vom Fragesteller für unwesentlich erachteter Details kann sich gegebenenfalls auch eine andere Lösung ergeben²⁴.

Autoren

Markus Klar

Dipl.-Wirtsch.-Ing.
Staatlich-geprüfter Elektrotechniker und
Arbeitssystem-Organisator nach REFA

Laagweg 7
07973 Greiz
Mobil: 0171-8674600
Mail: markus.klar@itccc.net

Ralf Ensmann

Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing.
BDSH-geprüfter Sachverständiger für die
Organisation des elektrotechnischen Betriebsteils

Sülzburgstraße 271
50937 Köln
Mobil: 0163-8715173
Mail: ralf@ensmann.com

²³ Auf §675 II BGB wird hingewiesen.

²⁴ Neben den hier beschriebenen Aspekten gibt es noch weitere. Die Autoren sind gerne bereit, hier auch eine längere Version auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.