

Vorlesung

Recht für Ingenieure

Sommersemester 2019

Hochschule Augsburg

**Rechtsanwalt Guntram Baumann
(Meidert & Kollegen Partnerschaft mbB,
Bergiusstr. 15, 86199 Augsburg)**

Gliederung der Rechtsordnung

Unsere Rechtsordnung besteht aus zwei Säulen, nämlich

- Privat-/Zivilrecht und
- öffentliches Recht.

Das **Privatrecht** regelt die rechtlichen Beziehungen zwischen Privatrechtssubjekten. Dies heißt, im Privatrecht stehen sich die beteiligten Personen auf Augenhöhe gegenüber. Als Beispiele sind zu nennen:

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), also Kaufrecht, Mietrecht, Dienstvertragsrecht, Werkvertragsrecht, Familienrecht, Erbrecht, Handelsrecht, Gesellschaftsrecht.

Das **öffentliche Recht** ist der Teil der Rechtsordnung, der das Verhältnis zwischen Trägern der öffentlichen Gewalt (Staat) und den einzelnen Privatrechtssubjekten (den Bürgern) regelt. Während ursprünglich das öffentliche Recht als Über/Unterordnungsverhältnis begriffen wurde, definiert sich das öffentliche Recht heute dahingehend, dass es um Regelungen geht, die den Konflikt zwischen Staat und Bürger betreffen, also um ein Rechtsverhältnis, in dem Staat und Bürger Rechte gegeneinander geltend machen. Als Beispiele sind zu nennen:

Baurecht, Umweltrecht, Polizeiaufgabengesetz, Wasserhaushaltsgesetz, Meldevorschriften, Sozialrecht, Steuerrecht, Strafrecht.

Arbeitsrecht:

Das Arbeitsrecht umfasst alle Gesetze, Verordnungen und sonstige verbindlichen Bestimmungen zur unselbstständigen, abhängigen Erwerbstätigkeit. Auch hier versucht der Gesetzgeber einen Ausgleich zu schaffen zwischen dem wirtschaftlich stärkeren Arbeitgeber auf der einen und dem abhängig Beschäftigten und damit sozial schwächeren auf der anderen Seite.

Inhaltlich unterscheidet man das **Individualarbeitsrecht**, also Regelungen, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmer betreffen, und das **Kollektivarbeitsrecht**, also Regelungen die das Verhältnis zwischen den Arbeitgebern und dem Kollektiv der Arbeitnehmer betreffen, wie beispielsweise Tarifvertragsgesetz und Betriebsverfassungsrecht.

1. Anwerben von Arbeitnehmern

- a) Bereits vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages sind eine Vielzahl von Rechtspflichten zu beachten. Die Missachtung kann neben Schadenersatzansprüchen möglicherweise auch die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages nach sich ziehen. Dies gilt insbesondere seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das AGG soll Benachteiligungen aus **Gründen der Rasse**, wegen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** verhindern oder beseitigen.

- b) Stellenausschreibung:

Es besteht bei Stellenausschreibungen die Pflicht zu neutralen Formulierungen. Formulierungen also wie *erfahrener alter Hase*, *Junge(r) engagierte(r) Volljurist (in)*, *junge dynamische Führungskraft*, *junges Team* oder *eine Mindestkörpergröße* sind doppeldeutige zu vermeidende Formulierungen, die ein Indiz für eine Diskriminierung darstellen können.

Ein frauenfördernder Hinweis in einer Ausschreibung im öffentlichen Dienst ist hingegen nicht geeignet, ein Indiz für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung zu begründen.

In einer relativ aktuellen Entscheidung vom 10.10.2017 hat das Bundesverfassungsgericht nunmehr zum **dritten Geschlechts** festgestellt, dass auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts durch die Verfassung geschützt sind. Um eine geschlechtsbezogene Diskriminierung im Rahmen von Stellenausschreibungen zu vermeiden, sollen daher geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet oder in einem geschlechtsbezogenen Kürzel wie z.B. **(w/m/d)** angehängt werden.

c) Erkenntnismittel des Arbeitgebers

aa) Googlen von Bewerberdaten

Welche Ermittlungen des Arbeitgebers sind erlaubt?

- Googeln von Bewerberdaten oder sonstige Formen der Weberforschung sind Datenerhebungen im Sinne des Datenschutzgesetzes.
- Voraussetzungen einer zulässigen Datenerhebung sind:
 - o Einwilligung
 - o gesetzliche Erlaubnisnorm (§ 32 BDSG, § 28 BDSG)
 - o § 32 BDSG: Reichweite analog des Fragerechts bei Einstellung (erforderlich für die Funktion)
 - o § 28 Abs. 1 Nr. 3 BDSG: allgemein zugängliche Quellen. Auch hier: Reichweite analog Fragerecht bei Einstellungen
 - o Im Übrigen Interessenabwägung

Fall VG Stuttgart vom 18.02.2009:

Bewerberin für den Polizeivollzugsdienst teilt während ihres laufenden Bewerbungsverfahrens in einem Internetforum mit über 1 Mio. Nutzer mit:

- Selbstbezeichnung als Polizeianwärterin
- Fotos, auf denen der Eindruck erweckt wird, dass die Bewerberin Table-dancing vor Publikum darbietet.

Das Polizeipräsidium erhält anonym die betreffenden Auszüge.

Das VG Stuttgart hat den Abbruch des Bewerbungsverfahrens als rechtmäßig angesehen, da

- wegen der Verknüpfung von Polizeidienst und Tabledance Zweifel an der charakterlichen Eignung für den Polizeidienst bestehe und
- dies für eine Vielzahl von Internetnutzern einsehbar gewesen sei.

bb) Fragerecht des Arbeitgebers

Den größten Teil der Informationen erhält der Arbeitgeber in aller Regel beim Vorstellungsgespräch. Sein Fragerecht ist zum Schutz der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers aber beschränkt.

Das BAG hat einem Arbeitgeber dann ein Recht zur Beantwortung seiner Fragen gewährt, wenn er ein berechtigtes, billigenwertes, schutzwürdiges Interesse daran hat. Mit anderen Worten:

Die Antwort muss folglich für **die Eingehung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung sein**, also in einem **unmittelbaren Sachzusammenhang** zur **angestrebten Tätigkeit stehen**.

Unzulässige Fragen müssen vom Bewerber nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden (Recht zur Lüge).

Frage nach	Frühere Rechtslage	AGG
Aidserkrankung	Zulässig	Problematisch wegen des Merkmals Behinderung
Konkrete Behinderung (nicht Schwerbehinderung); allgemeine Frage nach einer Behinderung	Nur bei Bezug zum Arbeitsplatz und bei wesentlicher und entscheidender Beeinträchtigung der Tätigkeit zulässig	Problematisch wegen des Merkmals der Behinderung
Beruflicher Werdegang	Zulässig	Keine Relevanz
Berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse	Zulässig	Keine Relevanz
Drogen- und Alkoholabhängigkeit	Zulässig	Problematisch wegen des Merkmals Behinderung
Drogen- oder Alkoholgewohnheiten	Unzulässig	Keine Relevanz
Gesundheitszustand	Nur bei Beeinträchtigung der Arbeitsleistung (chronische Krankheiten) zulässig	Problematisch wegen des Merkmals der Behinderung
Gewerkschaftszugehörigkeit	i. d. R. unzulässig	Problematisch wegen des Merkmals Weltanschauung
Homosexualität/sexuelle Neigung	i. d. R. unzulässig	i. d. R. unzulässig
HIV-Infizierung	Nur in Ausnahmefällen zulässig	Problematisch wegen des Merkmals Behinderung
Parteizugehörigkeit	Nur bei Parteipolitischen Tendenzbetrieb zulässig	Problematisch wegen des Merkmals der sexuellen Identität und Weltanschauung
Religionszugehörigkeit	Nur ausnahmsweise bei Bezug zum zu besetzenden Arbeitsplatz zulässig	Problematisch wegen des Merkmals Religion
Schwangerschaft	Unzulässig	Unzulässig
Schwerbehinderteneigenschaft	Unzulässig	Problematisch wegen des Merkmals Behinderung
Scientology	Grundsätzlich zulässig	Problematisch wegen des Merkmals Religion / Weltanschauung, je nach Definition Religion

2. Das Arbeitsverhältnis

a) Direktionsrecht

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis werden in der Regel durch den Arbeitsvertrag definiert. Im Arbeitsvertrag ist niedergelegt, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer schuldet. Der Arbeitsvertrag beschränkt damit das **Direktionsrecht** des Arbeitgebers. Das **Direktionsrecht** gibt dem Arbeitgeber das Recht, die **Art der Tätigkeit**, den **Ort** und die **zeitliche Lage der Tätigkeit** zu bestimmen.

1. Fall: Maschinenbauingenieur F ist bei X-AG als Maschinenbauingenieur tätig. Er schuldet nach Vertrag das gesamte Tätigkeitsspektrum eines Maschinenbauingenieurs. Der Geschäftsführer ist der Auffassung, dass F nicht ausgelastet sei und weist ihn daher an, künftig auch die Kopiergeräte des Unternehmens zu warten und die Kaffeemaschinen zu reinigen.

Lösung: Die Wartung von Kopiergeräten oder die Reinigung von Kaffeefullautomaten sind nicht mehr vom Direktionsrecht gedeckt. Dies gehört nicht zum Tätigkeitsspektrum eines Ingenieurs.

2. Fall: Im Arbeitsvertrag des F ist eine wöchentliche Arbeit von 40 Stunden geregelt. Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer an, künftig 45 Stunden die Woche zu arbeiten. Ist dies rechtens?

Lösung: Nein. Das Direktionsrecht regelt nur die Lage der Arbeitszeit, nicht die Dauer der Arbeitszeit.

b) Haftung im Arbeitsrecht

Der Arbeitnehmer haftet wegen einer Pflichtverletzung oder unerlaubten Handlung auf Ersatz des entstandenen Schadens, wenn er schuldhaft gegen seine Vertragspflichten verstößt oder ein absolutes geschütztes Recht des Arbeitgebers oder ein Schutzrecht verletzt.

Allerdings ist der Arbeitnehmer privilegiert durch den **innerbetrieblichen Schadensausgleich**. Der Arbeitnehmer haftet für Vorsatz und Fahrlässigkeit.

Vorsatz ist das Wollen oder Inkaufnehmen des Erfolges. Im Rahmen der Arbeitnehmerhaftung wird Vorsatz nur dann angenommen, wenn der Arbeitnehmer nicht nur gegen eine Handlungspflicht (zum Beispiel eine Weisung oder Unfallverhütungsvorschrift) verstoßen will, sondern auch den Erfolg, also den Schaden zumindest billigend in Kauf nimmt.

Fahrlässigkeit liegt hingegen vor, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt und zwar bewusst, wenn er die Gefahr zwar erkennt, aber hofft, der Erfolg (Schaden) werde nicht eintreten.

Die Rechtsprechung unterscheidet bei der Arbeitnehmerhaftung leichte, mittlere oder grobe Fahrlässigkeit.

Leichte Fahrlässigkeit ist das typische Abirren, das Sich-Vergreifen und Sich-Vertun. **Mittlere Fahrlässigkeit** ist dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer ohne Vorwurf besonderer Schwere die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nicht beachtet hat. **Grobe Fahrlässigkeit** liegt vor, wenn die Sorgfalt besonders schwer verletzt und nicht einmal das beachtet wird, was jedem einleuchtet und auch dem Schädiger in seiner persönlichen Situation einleuchten musste.

Die Haftung richtet sich allerdings nach dem Grad des Verschuldens:

Heute gilt die Dreiteilung der Haftung:

- keine Haftung bei leichtester Fahrlässigkeit,
- anteilige Haftung des Arbeitnehmers bei normaler Fahrlässigkeit und
- grundsätzlich - aber nicht immer - volle Haftung des Arbeitnehmers bei grober Fahrlässigkeit, volle Haftung bei Vorsatz

c) Know-how-Schutz im Arbeitsverhältnis

aa) Es gilt folgender Grundsatz:

Jedem Arbeitnehmer ist eine unmittelbare Wettbewerbstätigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses schlichtweg untersagt.

Eine Wettbewerbstätigkeit liegt dann vor, wenn

- der Arbeitnehmer im gleichen Handelszweig oder Gewerbe wie sein Arbeitgeber tätig wird
- während der Dauer des Anstellungsverhältnisses.

Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses ist Arbeitnehmer frei, in ein Arbeitsverhältnis zu einem Konkurrenten seines bisherigen Arbeitgebers zu treten.

bb) Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, ein **nachvertragliches Wettbewerbsverbot** mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Ein solches Wettbewerbsverbot ist aber nur wirksam, wenn

- der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Wettbewerbsenthaltung des Arbeitnehmers hat,
- das Wettbewerbsverbot zeitlich befristet ist (max. zwei Jahre) und
- der Arbeitgeber für die Dauer der Wettbewerbsenthaltung eine Karenzentschädigung bezahlt, die der Hälfte der bisher an den Arbeitnehmer bezahlten Vergütung entspricht.

- cc) er Arbeitgeber ist aber weiter geschützt durch die §§ 17 und 18 Gesetz zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs (UWG). Diese Vorschriften schützen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse.

Als solche werden bezeichnet:

- Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen,
- nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind,
- nicht offenkundig sind,
- nach dem ausdrücklichen oder konkludent bekundeten Willen des Arbeitgebers und
- aufgrund eines berechtigten wirtschaftlichen Interesses geheim gehalten werden.

Zu den Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen gehören:

- Tatsachen aus dem technisch-betrieblichen Bereich (Produktionseinrichtungen und Verfahren, Software, technisches Know-how),
- Tatsachen aus dem Absatzbereich (z.B. Kundenlisten),
- Tatsachen aus dem Rechnungswesen (Inventuren, Kalkulationen),
- Tatsachen aus dem Lieferantenbereich (Bezugsquellen) und
- Fakten aus dem Personalbereich (Arbeitnehmererfindungen, Personalgehälter)

§ 17 UWG stellt die Verwertung eines Geschäfts- und Betriebsgeheimnisses nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis unter Strafe, wenn das Geheimnis unbefugt erlangt oder verwertet wurde.

d) Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Arbeitnehmer verdienen ihren Lebensunterhalt durch die Arbeit, insofern sind sie abhängig beschäftigt. Um nun die Arbeitnehmer vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu bewahren, stellt das Kündigungsschutzgesetz hohe Hürden für eine Kündigung durch den Arbeitgeber auf.

Das Kündigungsschutzgesetz greift allerdings erst

- in Betrieben mit in der Regel mehr als 10 beschäftigten Arbeitnehmer und
- nach einer Beschäftigungsdauer von länger als sechs Monaten

Dann darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur noch aus

- verhaltensbedingten
- personenbedingten oder
- betriebsbedingten Gründen

kündigen.

Gesellschaftsrecht:

1. Als Gesellschaften werden **vertragliche Zusammenschlüsse mehrerer Personen zu einer gemeinschaftlichen Zweckverfolgung** bezeichnet. Die verschiedenen Arten von Gesellschaften, die das Gesetz zur Verfügung stellt, unterliegen einem **Numerus clausus** der Gesellschaftsformen, d. h. die Arten von Gesellschaftstypen werden im Gesetz abschließend bestimmt. Die Gründungsgesellschafter können keine neuen Gesellschaftsformen erfinden.
2. Herkömmlich erfolgt die Einteilung der Gesellschaftsformen in zwei große Gruppen:
 - **Personengesellschaften** und
 - **Kapitalgesellschaften**
 - a) Grundform der **Personengesellschaft** ist die **Gesellschaft bürgerlichen Rechts**, daneben sind vor allem die
 - **offene Handelsgesellschaft**, bei der jeder der Gesellschafter persönlich haftet und
 - Kommanditgesellschaft (neben einem persönlich haftenden Gesellschafter haftet ein weiterer Gesellschafter (Kommanditist) auf seine Kommanditeinlage
 aus dem Rechtsverkehr bekannt.
 - b) Unter den **Kapitalgesellschaften** sind hervorzuheben die
 - **Aktiengesellschaft**,
 - **Gesellschaft mit beschränkter Haftung** und
 - **eingetragene Genossenschaft**.

Die Personengesellschaften zeichnen sich durch die sogenannte Selbstorganschaft aus, d. h. die Vertreter der Gesellschaft sind zugleich Gesellschafter.

Kapitalgesellschaften ist hingegen die Fremdorganschaft möglich, d. h. deren gesetzlicher Vertreter muss nicht zwingend an der Gesellschaft beteiligt sein.

Beliebteste Gesellschaftsform in Deutschland ist die GmbH, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung.

Dies bedeutet, gegenüber den Gläubigern der Gesellschaft haften nicht die Gesellschafter, sondern vielmehr ist die Haftung beschränkt auf das Gesellschaftsvermögen.

Zwingende Organe der GmbH sind

- die Gesellschafterversammlung und
- der Geschäftsführer.

Organe der AG sind

- der Aufsichtsrat,
- Vorstand und
- Hauptversammlung.

3. Haftung des Geschäftsführers

Trotz des Grundsatzes der beschränkten Haftung kann der Geschäftsführer aber in Anspruch genommen werden und zwar unter folgenden Voraussetzungen:

- Garantenstellung, d. h. der Geschäftsführer ist der Garant für die Gesundheit der Kunden der Gesellschaft,
- Verletzung der Organisationspflicht,
- bei Vorenthalten der Sozialversicherungsbeiträge, Haftung allerdings beschränkt auf die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung
- auf vorenthaltene Steuern: Wenn die Gesellschaft ihren steuerrechtlichen Pflichten nicht nachgekommen ist und dadurch dem Fiskus ein Schaden erwächst und
- bei Inanspruchnahme persönlichen Vertrauens.

Zustandekommen eines Vertrages

1. Ein Vertrag kommt grundsätzlich durch zwei sich deckende Willenserklärungen zustande. Erforderlich ist also ein Angebot, das der andere Vertragspartner annimmt.

Beispiel: E hat von U ein Angebot zur Renovierung seines Hauses zum Preis von Euro 80.000 erhalten. Er bespricht das Angebot mit einem befreundeten Architekten. Dieser rät ihm, dass bis zum 31.03. befristete Angebot anzunehmen. Er schreibt die Annahmeerklärung und wirft den Brief am 30.03. gegen 17:30 Uhr - nach Geschäftsschluss - in den Briefkasten. Der Brief bleibt im Schlitz des Briefkastens hängen. Eine Ecke des Briefes steht noch hervor, spielende Kinder nehmen Brief an sich und zerreißen ihn. Als E nach drei Wochen Renovierung von U verlangt, beruft sich dieser auf den mangelnden Vertragsschluss. Ist ein Vertrag zustande gekommen?

Lösung: Nein. Der Brief ist zwar in den Machtbereich des Empfängers, nämlich U, gelangt. Doch diese hatte bei Zugrundelegung normaler Verhältnisse nicht innerhalb der gesetzten Frist (31.03.) die Möglichkeit, Kenntnis zu nehmen, da

- am 30.03. der Brief nach Geschäftsschluss eingeworfen worden war und
- am 31.03. nicht mehr, weil der Brief bereits entfernt war.

Grundvoraussetzung eines Vertrages ist also stets eine Willenserklärung. Nur die Erklärung einer Person, die eine bestimmte Rechtsfolge auslösen soll, kommt als Willenserklärung in Betracht. Schwierigkeiten bestehen, wenn zwischen äußerer Erklärung auf der einen und dem Willen des Erklärenden, also dem wahren Willen, ein Unterschied besteht.

Exkurs: Schweigen ist grundsätzlich keine Willenserklärung. Eine Ausnahme gibt es lediglich im kaufmännischen Verkehr. Der Empfänger eines kaufmännischen Bestätigungsschreibens ist grundsätzlich verpflichtet, unverzüglich zu widersprechen, wenn er verhindern will, dass der Vertrag mit dem Inhalt des Bestätigungsschreibens zustande kommt.

2. Möglichkeiten, sich von einer Willenserklärung zu lösen:

- Anfechtung

Anfechtungsgründe: Inhalts- oder Erklärungsirrtum, liegt vor, wenn das rechtsgeschäftlich Erklärte und dass mit der Erklärung rechtsgeschäftlich Gewollte unbewusst voneinander abweichen

- Irrtum über verkehrswesentliche Eigenschaften der Personen oder des Gegenstands ist ein Irrtum im Motiv

- Anfechtung wegen arglistiger Täuschung

Dies setzt voraus:

- durch eine Täuschungshandlung über Tatsachen muss ein Irrtum erregt, verstärkt oder unterhalten worden sein,
- der Irrtum muss kausal für die Abgabe der Willenserklärung sein,
- der Täuschende muss arglistig gehandelt haben.

- Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung

- Drohung ist die Ankündigung eines empfindlichen Übels, dessen Eintritt der Handelnde aus der Sicht des Adressaten beeinflussen kann,
- die Widerrechtlichkeit ist gegeben, wenn die Anwendung des Mittels für sich oder der erstrebte Zweck allein verderblichen,
- Die Drohung muss vorsätzlich sein.

Strafrecht

1. Strafrecht ist das Rechtssystem, d. h. die Rechtsnormen, durch die bestimmte Verhaltensweisen verboten und mit einer Strafe als Rechtsfolge verknüpft werden.

Ziel des Strafrechts ist also der Schutz bestimmter Rechtsgüter (Leben, Gesundheit und Eigentum von Personen, Sicherheit und Integrität des Staates).

In der Bundesrepublik Deutschland kodifiziert im Strafgesetzbuch (StGB) sowie in vielen Nebengesetzen.

2. Die Strafe selbst hat eine generalpräventive sowie eine spezialpräventive Wirkung:

Generalprävention: Schutz der Allgemeinheit. Zum einen soll das Vertrauen der Gesellschaft in die Rechtsordnung gestärkt werden zum anderen soll die Gesellschaft von der Begehung einer Tat abgeschreckt werden.

Spezialprävention: Zielt auf die tatsächliche Gefährlichkeit des Täters ab, indem sie

- zur Besserung des Täters und seiner Resozialisierung führt und
- möchte die Allgemeinheit vor dem Täter schützen.

3. Grundsätzlich sind Straftatbestände folgendermaßen aufgebaut:

- objektiver Tatbestand,
- subjektiver Tatbestand,
- Rechtswidrigkeit und
- Schuld.

4. Beispiel: § 263 StGB

Was in der Absicht, sich oder einem Dritten einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen, das Vermögen eines anderen dadurch beschädigt, dass er durch Vorspielen falscher oder durch Entstehung oder Unterdrückung wahrer Tatsachen einen Irrtum erregt oder unterhält, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Wer in der Spesenabrechnung also eine höhere Anzahl an Kilometern abgibt, als er tatsächlich gefahren ist, begeht einen Spesenbetrug. Denn er erregt beim Arbeitgeber den Irrtum darüber, dass er mehr Kilometer gefahren ist, als es den Tatsachen entspricht. Aufgrund dieses Irrtums beim Arbeitgeber veranlasst dieser, dass mehr Geld als Spesen an den Arbeitnehmer ausbezahlt werden, als diesem tatsächlich zustehen.

Subjektiv ist dem Arbeitnehmer durch die Angabe einer höheren Anzahl an Kilometern daran gelegen, sich einen Vermögensvorteil zu verschaffen, der ihm nicht (rechtswidrig) zusteht.

Grundgesetz/Grundrechte

1. Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.05.1949 ist die Verfassung Deutschlands. Im Auftrag der drei westlichen Besatzungsmächte erarbeitete der parlamentarische Rat das Grundgesetz. Ganz bewusst wurde dabei auf die Bezeichnung Verfassung verzichtet, um den provisorischen Charakter des Grundgesetzes und der mit ihm gegründeten Bundesrepublik zu betonen. Mit der Wiedervereinigung Deutschlands am 03.10.1990 wurde es die Verfassung des gesamten deutschen Volkes.
2. Besondere Bedeutung haben aufgrund der Erfahrungen aus dem nationalsozialistischen Unrechtsstaat die im Grundgesetz verankerten Grundrechte, die hervorgehoben gleich zu Beginn des Grundgesetzes stehen. Diese binden alle Staatsgewalt als unmittelbar geltendes Recht (Artikel 1 Abs. 3 GG).

Diese Grundrechte gewähren jedem einzelnen subjektive Rechte und haben folgende Funktionen:

- **Abwehrrechte** gegen den Staat
- **Anspruchs-, Forderungs-, Leistungs-, Teilhabe- und Verfahrensrechte**

Die Grundrechte formen und sichern die staatsbürgerlichen Rechte, schützen also die Freiheit im und für den Staat

3. Grundrechte sind
 - Schutz der Menschenwürde Art. 1 Abs. 1 GG
 - Freie Entfaltung der Persönlichkeit Art. 2 Abs. 1 GG
 - Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG
 - Freiheit der Person, Art. 2 Abs. 2 GG
 - Gleichheitsgebot Art. 3 GG
 - Religions-, Weltanschauungs- und Gewissensfreiheit Art. 4 GG
 - Meinungs-, Informations-, Presse-, Rundfunk- und Filmfreiheit Art. 5 GG
 - Kunst- und Wissenschaftsfreiheit Art. 5 Abs. 3 GG
 - Schutz von Ehe und Familie Art. 6 GG
 - schulische Grundrechte und Privatschulfreiheit Art. 7 GG
 - Versammlungsfreiheit Art. 8 GG
 - Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit Art. 9 GG
 - Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnis Art. 10 GG
 - Freizügigkeit Art. 11 GG
 - Berufsfreiheit Art. 12 GG
 - Unverletzlichkeit der Wohnung Art. 13 GG
 - Eigentumsgarantie Art. 14/15 GG
 - Schutz vor Ausbürgerung und Auslieferung / Asylrecht Art. 16 GG
 - Petitionsrecht Art. 17 GG
 - Rechtsschutzgarantie Art. 19 Abs. 4 GG

Fall zum Schutz der Menschenwürde:

A und B entführen den herzkranken Industriellen I. Sie fordern ein hohes Lösegeld, wobei der Industrielle I aufgrund seiner besonderen gesundheitlichen Konstitution in äußerster Lebensgefahr schwebt, wenn er seine gewohnten Medikamente nicht einnehmen kann. Auch wenn die Forderung der Entführer erfüllt würde, würde das Verfahren der Übergabe des Lösegelds und der Freilassung möglicherweise so lange andauern, dass die medikamentöse Hilfe zu spät käme. Die Polizei grenzt den Kreis der Entführer ein und nimmt B im Gewahrsam, dieser weiß wo I von A versteckt gehalten wird, weigert sich aber, dies preiszugeben. Um das Leben des I zu retten, entschließt sich die Polizei, den B mit Gewalt zum Reden zu bringen. Verstößt die Polizei gegen Art. 1 Abs. 1 GG?

Ja. Ein wesentlicher Teil des Schutzbereichs der Menschenwürde ist die Wahrung der menschlichen Identität und Integrität sowohl in körperlicher wie in geistig seelischer Hinsicht. Aller staatlicher Gewalt, und damit auch der Polizei, sind damit Folterung und körperliche Misshandlung verboten. Eine verfassungsrechtliche Rechtfertigung des Vorgehens der Polizei kann auch nicht zum Schutz von I abgeleitet werden. Es wäre verfehlt, hier eine Kollision zwischen der Menschenwürde von B und der Menschenwürde von I anzunehmen und die von B der von I zu opfern. Man kann nicht das Leben des I vorrangig vor der Menschenwürde des B behandeln.