

Arbeitsrecht auf den Punkt gebracht (Nr. 10 / 2007)

Aktuelle Rechtsprechung 2007

Im Fokus dieses Newsletters stehen Klauseln zum Widerruf der Firmenwagenüberlassung, Verfalls- und Versetzungsklauseln, Fallstricke bei der Besetzung freier Stellen und Haftungsfallen für den Arbeitgeber bei Entgeltumwandelungsvereinbarungen im Zusammenhang mit gezeilmerten Versicherungsverträgen.

Jederzeitiges Recht, die Überlassung des Firmenwagens auch zur privaten Nutzung zu widerrufen, ist unwirksam

In seinem Urteil vom 19.12.2006 (Az.: 9 AZR 294/06) hat das BAG zu Widerrufs-klauseln bezüglich Firmenwagen Stellung genommen. Danach sind Vereinbarungen in einem Formularvertrag (= vorformulierte Bedingungen, welche ein Arbeitgeber mehreren Beschäftigten einseitig gestellt hat), nach denen sich der Arbeitgeber das Recht vorbehält, die Überlassung eines auch zur Privatnutzung überlassenen Firmenwagens jederzeit zu widerrufen, unwirksam. Wird das Recht zum Widerruf der Nutzung an keinen Sachgrund gebunden, benachteiligt eine solche Klausel den Mitarbeiter unangemessen, denn die Überlassung auch zur Privatnutzung ist ein geldwerter Vorteil und Sachbezug, der steuer- und abgabenpflichtiger Teil des vom Arbeitgeber geschuldeten Arbeitsentgelts und damit eine Hauptleistungspflicht ist.

Das BAG hat es abgelehnt, eine solche Widerrufsklausel im Wege einer geltungserhaltenden Reduktion auf die Fälle zu beschränken, in denen der Arbeitgeber zu einem Nutzungswiderruf berechtigt ist.

Dies gibt Anlass, derartige Widerrufsklauseln in Standardarbeitsverträgen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen (vgl. hierzu auch den Newsletter Nr. 4 / 2005). Das vorbehaltene Widerrufsrecht ist an Sachgründe zu binden, wie die Freistellung des Mitarbeiters von der Arbeitspflicht. Eine solche Freistellung muss allerdings ihrerseits berechtigt sein. Zu denken wäre beispielsweise auch an eine fortbestehende Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters über den gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus.

Wird einem Mitarbeiter basierend auf einer unwirksamen Widerrufsklausel die Möglichkeit der Privatnutzung widerrechtlich entzogen, so hat er Anspruch auf Schadensersatz in Form einer Nutzungsausfallentschädigung. Hier wird für die Berechnung üblicherweise monatlich 1 % des Listenpreises des Firmenwagens im Zeitpunkt der Erstzulassung zugrunde gelegt.

Ausschlussfristen greifen nicht immer

Nach dem Urteil des BAG vom 19.12.2006 (Az.: 9 AZR 343/06) kann eine Klausel, wonach vertragliche Ausschlussfristen aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, soweit sie nicht spätestens binnen 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden, nicht sinnvoll auf Ansprüche angewendet werden, die erst nach der Beendigung entstehen.

Bereits mit Urteil vom 01.03.2006 (Az.: 5 AZR 511/05) hatte das BAG entschieden, dass eine Klausel, die für den Beginn der Ausschlussfrist nicht die Fälligkeit der Ansprüche berücksichtigt, sondern allein auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt, den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt und deshalb unwirksam ist.

Unbeschränktes jederzeitiges Widerrufsrecht ist unwirksam

Bindung an Sachgrund erforderlich

Keine geltungserhaltende Reduktion

Prüfung der verwendeten Klauseln – Angabe von Sachgründen

Nutzungsausfallentschädigung = 1 % des Listenpreises

Keine sinnvolle Anknüpfung an Beendigung bei später entstehenden Ansprüchen

Abstellen nur auf Beendigung = unwirksam

Vor diesem Hintergrund ist zu empfehlen, Ausschlussfristen grundsätzlich nur an die Fälligkeit von Ansprüchen anknüpfen zu lassen:

„Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist formgerecht geltend gemacht werden, sind verwirkt.“

Formulierungsbeispiel

Die Frist in solchen arbeitsvertraglichen Verfallsklauseln darf drei Monate nicht unterschreiten (vgl. BAG vom 28.09.2005 – 5 AZR 52/05).

Nicht kürzer als 3 Monate

Da eine einseitige Verfallsfrist, die nur für Arbeitnehmeransprüche gelten soll (vgl. BAG vom 31.08.2005 – 5 AZR 545/04), unwirksam ist, ist auf Arbeitgeberseite vor Aufnahme einer solchen Klausel zunächst die grundsätzliche Entscheidung zu treffen, ob man die Geltendmachung von Ansprüchen mit einer solchen Ausschlussfrist beiderseits einschränken möchte. Für Arbeitgeber können solche Klauseln jedoch ein wirksamer Schutz gegen Ansprüche von Mitarbeitern sein, die im Nachhinein noch unerwartet Vergütung für in der Vergangenheit geleistete Überstunden verlangen.

Abwägung von Chancen und Risiken

Entscheidet man sich für die Aufnahme einer Verfallsklausel, so sollte man als Arbeitgeber unbedingt auf deren wirksame Ausgestaltung achten, denn selbst dann, wenn eine Verfallsklausel den Mitarbeiter unangemessen benachteiligen würde und sich deshalb der Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmeransprüchen nicht wirksam auf die Klausel berufen könnte (z. B. Vereinbarung einer 2-monatigen Ausschlussfrist), wäre es dem Arbeitgeber seinerseits verwehrt, sich gegenüber dem Mitarbeiter im Falle verspäteter Geltendmachung seiner Ansprüche auf die Unwirksamkeit der Klausel zu berufen. Nach Ansicht des BAG (Urteil vom 27.10.2005 – 8 AZR 3/05) dient die Inhaltskontrolle solcher Vertragsklauseln nicht dem Schutz des Klauselverwenders, d. h. des Arbeitgebers vor den von ihm selbst eingeführten Formularbestimmungen.

Keine Berufung auf Unwirksamkeit der Klausel zum eigenen Vorteil des Arbeitgebers

Anforderungen an arbeitsvertragliche Versetzungsklauseln

Mit Urteil vom 13.03.2007 (Az.: 9 AZR 433/06) hat das BAG eine Versetzungsklausel in einem Formulararbeitsvertrag gebilligt, nach der sich der Arbeitgeber das Recht vorbehält, den Mitarbeiter entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten auch mit einer anderen Tätigkeit zu betrauen oder auch an einem anderen Ort zu beschäftigen. Nach Ansicht des BAG stellt diese Klausel keine unangemessene Benachteiligung des Mitarbeiters dar, auch dann nicht, wenn die Klausel keine Gründe für einen solchen Ortswechsel benennt. Vielmehr entspricht diese Zuweisungsklausel der gesetzlichen Regelung des § 106 Satz 1 GewO, wonach der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht anderweitig, wie z. B. durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung, festgelegt sind. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers stand im o. g. Fall unter dem Vorbehalt auch der Beachtung der Interessen des Mitarbeiters, denn die Zuweisung durfte nur entsprechend den „Leistungen und Fähigkeiten“ erfolgen.

Örtlicher Versetzungsvorbehalt wirksam, wenn Mitarbeiterinteressen berücksichtigt werden

Für den jeweiligen Einzelfall hat noch eine Ausübungskontrolle zu erfolgen, d. h. es ist zu prüfen, ob eine angeordnete konkrete Versetzung tatsächlich billigem Ermessen entspricht.

Billiges Ermessen gewahrt?

In der Vergangenheit gebilligt hatte das BAG bereits formularmäßige Klauseln, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unter Wahrung von dessen Interessen ein anderes Arbeitsgebiet bei gleichbleibender Tätigkeit zuweisen kann, auch

Anderes Arbeitsgebiet, aber gleiche

wenn die Klausel keine Zuweisungsgründe benennt (Urteil vom 11.04.2006 – 9 AZR 557/05).

Tätigkeit

Behält sich ein Arbeitgeber vor, dem Arbeitnehmer falls erforderlich und nach Abstimmung der beiderseitigen Interessen eine andere als die vertraglich vereinbarte Tätigkeit zuzuweisen, so stellt die Klausel eine unangemessene Benachteiligung dar, wenn sie nicht gewährleistet, dass die Zuweisung eine mindestens gleichwertige Tätigkeit zum Gegenstand hat (vgl. BAG, Urteil vom 09.05.2006 – 9 AZR 424/05).

Andere Tätigkeit nur bei Gleichwertigkeit

Auf Arbeitgeberseite ist allerdings der durch Versetzungsklauseln erzielte Gewinn an Flexibilität beim Mitarbeiterereinsatz stets mit dem Nachteil abzuwägen, dass aufgrund weitreichender Versetzungsklauseln der Kreis der vergleichbaren Mitarbeiter bei einer im Rahmen betriebsbedingter Kündigungen durchzuführenden Sozialauswahl erheblich größer wird (vgl. zur nach wie vor geltenden Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl den Newsletter 7 / 2006).

Gewinn an Flexibilität vs. höheres Risiko bei Sozialauswahl

Vorsicht bei Einstellungen – Mögliche Benachteiligung wegen Behinderung

Mit einer in der Praxis sicherlich nicht so allgegenwärtigen Vorschrift hatte sich das BAG in seinem Urteil vom 12.09.2006 (Az.: 9 AZR 807/05) befasst: Gemäß § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX muss jeder Arbeitgeber prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten, besetzt werden können. Nach der vor Inkrafttreten des AGG geltenden Fassung des § 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX sollten die Arbeitgeber frühzeitig Verbindung mit dem Arbeitsamt aufnehmen. Das BAG hat klargestellt, dass es sich hierbei nicht lediglich um eine Soll-Vorschrift handelt, sondern dass die Nichteinschaltung der Agentur für Arbeit vor Besetzung einer freien Stelle die Vermutung begründen kann, dass der Arbeitgeber von vornherein keine schwerbehinderten Bewerber für die zu besetzende Stelle in Betracht ziehen wollte. Folglich kann dies ein Indiz für eine Benachteiligung wegen Behinderung sein und damit die Grundlage für die Geltendmachung von Entschädigung und Schadensersatz nach § 15 AGG bilden.

Fehlende Einschaltung der Agentur für Arbeit vor Besetzung einer freien Stelle = Indiz für Benachteiligung wegen Behinderung

Auch wenn die neue Fassung des § 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX auf Regelungen des AGG verweist und die BAG-Entscheidung noch zur alten Fassung erging, werden die vorgenannten Erwägungen problemlos auf die Rechtslage nach Inkrafttreten des AGG übertragbar sein. Deshalb ist Arbeitgebern zu empfehlen, bei Ausschreibung einer freien Stelle auch die Agentur für Arbeit zu kontaktieren und diese um Prüfung zu bitten, ob ein bei ihr arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeter Schwerbehinderter für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt. Nimmt man als Arbeitgeber nicht auf diese Weise vor Besetzung einer freien Stelle mit der Agentur für Arbeit Kontakt auf, so besteht im Falle der Ablehnung eines schwerbehinderten Bewerbers zu dessen Gunsten die Vermutung, dass er wegen seiner Behinderung bei der Einstellung benachteiligt wurde. Dies hat zur Folge, dass dann der Arbeitgeber darlegen und ggf. beweisen muss, dass sachliche Gründe, die nicht mit der Behinderung in Zusammenhang stehen, dafür bestanden, die Stelle nicht mit dem schwerbehinderten Bewerber zu besetzen.

Liegt das Indiz vor, dreht sich die Beweislast um: Arbeitgeber muss benachteiligungsfreie Besetzungsentcheidung nachweisen

Haftung des Arbeitgebers bei gezillmerten Verträgen

Vielfach schließen Arbeitgeber im Rahmen von Entgeltumwandlungsvereinbarungen für ihre Mitarbeiter Lebensversicherungsverträge ab, bei denen aus den eingezahlten Beiträgen zunächst die Abschlusskosten und Vertriebsprovisionen gedeckt werden, bevor die Beiträge zum Aufbau der Altersversorgung eingesetzt werden (sog. „Zillmerung“). Derartige Verträge haben den Nachteil, dass bei vor-

Nachteile gezillmerter Versicherungsverträge

zeitiger Kündigung des Versicherungsvertrags durch den Arbeitnehmer nur ein geringer Anteil der eingezahlten Beiträge als Versicherungswert bzw. Rückkaufswert erreicht wird. In den ersten Versicherungsjahren ist der Rückkaufswert entweder gleich Null oder beläuft sich nur auf einen Bruchteil der eingezahlten Beiträge.

Nach Ansicht des LAG München (Urteil vom 15.03.2007 – 4 Sa 1152/06) ist der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossene Entgeltumwandlungsvertrag nichtig, wenn der Versicherungsvertrag gezeilmerte Tarife enthält. Das LAG München ist der Meinung, dass bei gezeilmerten Lebensversicherungsverträgen das Prinzip der Wertgleichheit des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verletzt ist; danach muss die Versorgungsanwartschaft mit dem umgewandelten Arbeitsentgelt wertgleich sein. Dies gilt nach Ansicht des LAG München zumindest dann, wenn die Abschlusskosten auf weniger als 10 Jahre verteilt werden.

**LAG München:
Gezeilmerte Verträge verstoßen gegen Prinzip der Wertgleichheit**

In dem betreffenden Fall hatte eine Mitarbeiterin über 35 Monate ihrer Beschäftigung €6.230,- ihres Arbeitsentgelts in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt. Bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses wurde ihr ein Versicherungswert in Höhe von lediglich €639,- mitgeteilt. Den fehlenden Differenzbetrag machte die Klägerin gegenüber dem Arbeitgeber geltend: vor dem LAG München mit Erfolg. Das Gericht verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung des umgewandelten Arbeitsentgelts abzüglich des Rückkaufswerts der Versicherung, weil die Entgeltumwandlungsvereinbarung wegen des gezeilmerten Tarifs unwirksam war und damit der ursprüngliche Vergütungsanspruch wiederauflebte.

Arbeitgeber haftet für Differenzbetrag

Auch nach Ansicht des Arbeitsgerichts Stuttgart (Urteil vom 17.01.2005 – 19 Ca 3152/04) macht sich ein Arbeitgeber, der eine Betriebsrente anbietet, die dem Arbeitnehmer wegen gezeilmter Tarife nachteilig wird, schadensersatzpflichtig (Verletzung der Fürsorgepflicht).

ArbG Stuttgart: Arbeitgeber verletzt Fürsorgepflicht

Auch wenn noch keine höchstrichterliche Entscheidung vorliegt (gegen das Urteil des LAG München wurde Revision eingelegt), sollten Arbeitgeber bis zu einer Entscheidung des BAG bei künftig abzuschließenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen und dem Abschluss der dazugehörigen Lebensversicherungsverträge Vorsicht walten lassen. Wenn möglich sollten keine gezeilmerten Versicherungsverträge mehr akzeptiert werden. Soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht beiderseits originär tarifgebunden sind, kann ein Arbeitgeber alternativ mit dem Arbeitnehmer in der Entgeltumwandlungsvereinbarung regeln, dass der Arbeitnehmer in Höhe der jeweils abzuführenden Versicherungsprämie einen Entgeltverzicht erklärt. Daneben ist auf die Aufnahme einer sog. salvatorischen Klausel zu achten, damit eine Nichtigkeit der Entgeltumwandlung nicht auch den Entgeltverzicht erfasst. Zusätzlich muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Konsequenzen der Zeilmertung des Versicherungstarifs aufklären.

Vorläufiger Schutz bei fehlender beiderseitiger Tarifbindung: Entgeltverzicht und Aufklärung über Risiko

Herausgegeben von



Kanzlei für Arbeitsrecht Schweier
Residenzstr. 23
80333 München

Telefon +49 (0) 89 / 23 24 94 50
Telefax +49 (0) 89 / 23 24 94 51

office@arbeitsrecht-schweier.de
www.arbeitsrecht-schweier.de