

INFO-Post 2/2012

Anreize und Gefahren bei der Bindung von Arbeitnehmern

Manfred Raber

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Bau- und
Architektenrecht

Inhaltsverzeichnis:

I Vorbemerkung	Seite	2
II Fortbildung von Arbeitnehmern		
1. Bindung des Arbeitnehmers	Seite	3
2. Rückzahlungsverpflichtungen	Seite	3
a) Rückzahlungsverpflichtung bei Abbruch der Ausbildung	Seite	3
b) vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Seite	4
aa. Beendigung	Seite	4
bb. beruflicher Vorteil	Seite	5
cc. Bindungsdauer	Seite	5
3. geldwerte Leistungen	Seite	6
III Überlassung von Dienstfahrzeugen zur privaten Nutzung		
1. Dienstwagenvereinbarung	Seite	7
2. geldwerter Vorteil	Seite	8
IV Fazit	Seite	9

I Vorbemerkung

Es ist noch nicht allzu lange her, als der im Volksmund gebräuchliche Satz „Handwerk hat goldenen Boden“ als blanker Zynismus verstanden wurde, weil Handwerksbetriebe, insbesondere in der Baubranche durch schwerwiegende Forderungsausfälle in die Insolvenz getrieben wurden oder der Auftragsrückgang, die Verkleinerung des Betriebes erzwang.

Die letzten Jahre wiesen in eine völlig andere Richtung.

Gerade die Baubetriebe, jedoch auch alle anderen Bereiche des Handwerks erfreuen sich einer positiven Entwicklung mit vollen Auftragsbüchern.

Die Schwierigkeit liegt heute auf gänzlich anderem Gebiet, nämlich darin dass viele Betriebe, die sich in der Vergangenheit verkleinert haben, der Nachfrage gar nicht mehr nachkommen.

Der Bedarf an Fachkräften ist groß, der Markt ist rar.

Umso wichtiger ist es für den Handwerksbetrieb seine guten Mitarbeiter zu halten und seine Anziehungskraft auf Arbeitnehmer, die sich verändern wollen, zu stärken.

Es ist zu kurz gegriffen, wenn man glaubt, dass Arbeitnehmer nur über die Höhe des Lohnes gebunden werden. Sicherlich ist dies ein wesentlicher Aspekt. In vielen Fällen vielleicht der Wesentlichste. Allerdings ist dem Arbeitnehmer vielfach schon geholfen, wenn er sich private Kosten erspart, weil ihm der Arbeitgeber betriebliche Ressourcen zur Verfügung stellt, die ohnehin außerhalb der Arbeitszeit brach liegen würden.

Ein schönes Beispiel hierfür ist die Überlassung von Dienstfahrzeugen zur Privatnutzung.

Auch die berufliche Fortbildung spielt eine große Rolle.

Jeder Arbeitnehmer, der als Fachkraft gesucht ist, hat dafür etwas getan. Er hat eine Ausbildung genossen und weiß, dass die Welt nicht stehen bleibt.

Nur wer sich ständig fortbildet, kann morgen noch mitreden. Nur wer mitreden kann, wird auf dem Arbeitsmarkt gesucht und kann Forderungen stellen.

Ein Betrieb, der seinem Arbeitnehmer diese Fortbildung anbietet, gibt seinen Arbeitnehmern ein beachtliches Kapital zur Gestaltung ihrer Zukunft in die Hand. Dieses Kapital kommt jedoch auch ihm selbst zu gute, denn der Arbeitnehmer bringt sein Wissen in den Betrieb ein, der Handwerksbetrieb kann dieses Wissen werblich gegenüber dem Kunden nutzen.

Die vorliegende Ausarbeitung beschäftigt sich mit den rechtlichen Aspekten, die mit der Übernahme von Fortbildungskosten durch den Arbeitgeber und der Überlassung von Dienstfahrzeugen zur privaten Nutzung verbunden sind.

II Fortbildung von Arbeitnehmern

1. Bindung des Arbeitnehmers

Wer einem Arbeitnehmer einen Meisterlehrgang bezahlt, ist mit beachtlichen Kosten konfrontiert.

Zum Einen sind das die Kosten des Lehrgangs selbst sowie der Prüfungen, die Fahrtkosten des Arbeitnehmers zum Ausbildungsort, gegebenenfalls Kost und Logis und schließlich nicht zu vergessen, die Arbeitszeit, die dem Arbeitnehmer fortvergütet wird, ohne dass der Arbeitgeber eine Gegenleistung erhält.

Fünfstellige Beträge kommen regelmäßig zusammen. Kein Wunder, dass der Arbeitgeber daran interessiert ist, einen solchen Arbeitnehmer möglichst lange im eigenen Betrieb zu halten. Aus diesem Grunde wird regelmäßig die Frage aufgeworfen, ob es möglich ist, das Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zeitraum unkündbar durch den Arbeitnehmer zu gestalten.

Sicherlich ist es möglich im beiderseitigen Einvernehmen Kündigungsfristen zu verlängern.

Eine Kündigungsfrist, die ein, zwei oder noch mehr Jahre betragen soll, verstößt jedoch regelmäßig gegen Artikel 12 GG, nämlich der Berufswahl- und Berufsausübungsfreiheit, da sie den Arbeitnehmer unangemessen lang an einen bestimmten Arbeitgeber bindet.

Hinzukommt, dass solche Klauseln das Papier nicht wert sind, auf dem sie stehen. Ein Arbeitnehmer, der den Betrieb wechseln möchte, ist nicht aufzuhalten.

Ein solcher Arbeitnehmer wird nicht mehr die notwendige Motivation mitbringen, er wird krankfeiern und auf diese Weise den Arbeitgeber zur Einsicht und zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses bringen.

Reisende kann man nicht aufhalten; man kann sie allerdings zur Kasse bitten.

2. Rückzahlungsverpflichtungen

a) Rückzahlungsverpflichtung bei Abbruch der Ausbildung

Die Frage der Kostenerstattung stellt sich dem Arbeitnehmer nicht nur, wenn der erfolgreiche Absolvent sein erworbenes Kapital dem Unternehmen nicht für die vom Arbeitgeber angenommene Zeit zur Verfügung stellt, sondern auch dann, wenn sich die Investition des Arbeitgebers als verfehlt herausstellt, weil der Arbeitnehmer das Ausbildungsziel nicht erreicht.

Nach der Rechtsprechung des BAG sind Vereinbarungen über die Beteiligung von Arbeitnehmern an Ausbildungskosten für den Fall, dass sie eine länger andauernde Ausbildung vorzeitig abbrechen dann zulässig, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nach Treu und Glauben, dem Arbeitnehmer zuzumuten sind und einem begründeten und zu billigenden Interesse des Arbeitgebers entsprechen.

Generell kann man sagen, dass eine Rückzahlungsverpflichtung dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer die Ausbildung, aus von ihm zu vertretenen Gründen abbricht.

Ob die während der Dauer der Ausbildung gezahlte Vergütung in voller Höhe zurückgefordert werden kann, hat das BAG bislang offen gelassen. Ich empfehle **vor Beginn** einer Ausbildung den Abschluss einer **gesonderten Vereinbarung** mit dem Arbeitnehmer.

Diese enthält unter anderem eine Regelung zur Frage, was geschieht, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen die Ausbildung abbricht oder das Ausbildungsziel nicht erreicht.

Hat der Arbeitnehmer die Ausbildung komplett absolviert, jedoch die Prüfung nicht bestanden, so wird er regelmäßig die Prüfung wiederholen. Die hierfür entstehenden Kosten, gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

Hat der Arbeitnehmer die Ausbildung absolviert, nicht jedoch die Prüfung bestanden und besteht er diese auch später nicht, so stellt sich die Frage, welchen Wert die Ausbildung gleichwohl für den Betrieb hat.

Dementsprechend wird die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung bereits in der Vereinbarung festgelegt. Hat der Arbeitnehmer die Ausbildung gar nicht erst angetreten, Veranstaltungen nicht besucht und ist daher die Ausbildung im Ergebnis ohne bleibenden Erfolg geblieben, so besteht eine vollständige Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers.

b) vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

aa. Beendigung

Zunächst stellt sich die Frage, welche Art der Beendigung für die Frage der Rückzahlungsverpflichtung überhaupt relevant sein soll. Ein Arbeitsverhältnis kann beendet werden durch arbeitnehmerseitige Kündigung, durch arbeitgeberseitige Kündigung oder durch beiderseitigen Aufhebungsvertrag.

Eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers kommt dann nicht in Betracht, wenn der Arbeitgeber aus Gründen gekündigt hat, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat. Dies gilt beispielsweise im Falle einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers. Ebenfalls kommt eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers nicht in Betracht, wenn zwar der Arbeitnehmer gekündigt hat, dies jedoch aus Gründen erfolgte, die der Arbeitgeber zu vertreten hat.

Zahlt beispielsweise der Arbeitgeber den Lohn unberechtigterweise nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig und rechtfertigt dies eine Kündigung des Arbeitnehmers, so kann der Arbeitnehmer nicht mit Rückzahlungsverpflichtungen belastet werden.

Rückzahlungsverpflichtungen kommen daher nur dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen kündigt, die **in seiner Person** liegen oder der Arbeitgeber kündigt, weil der Arbeitnehmer arbeitsvertragliche Pflichten verletzt hat.

Im Falle eines Aufhebungsvertrages ist zu erwarten, dass die Parteien auch die Frage der Rückzahlungsverpflichtung klären. Geschieht dies nicht, so ist auch hier auf die, der Aufhebung zu Grunde liegenden Motive abzustellen.

bb. beruflicher Vorteil

Eine Rückzahlungsverpflichtung kommt nur in Betracht, wenn eine überwiegende Wahrscheinlichkeit eines **beruflichen Vorteils** gegeben ist.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist dies dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer eine anerkannte Qualifikation erworben und wenn hinsichtlich dieser Qualifikation auch außerhalb des Betriebes des Arbeitgebers ein Bedarf nach derart ausgebildeten Arbeitskräften besteht und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Verdienstmöglichkeiten für den Arbeitnehmer gesteigert worden sind.

Ein beruflicher Vorteil ist nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer keine über das Normalmaß der beruflichen Fortbildung hinausgehende Qualifikation erlangt, weil er beispielsweise lediglich für einen bestimmten Arbeitsplatz eingearbeitet wurde.

cc. Bindungsdauer

Vor Beginn der Ausbildung sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung über die Bindungsdauer treffen. Diese muss beinhalten was geschieht, wenn entweder der Arbeitnehmer aus in seiner Person liegenden Gründen vor Ablauf dieser Bindefrist kündigt oder der Arbeitgeber aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen eine Kündigung ausspricht.

Geschieht dies unmittelbar nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung, so muss der Betrag, den der Arbeitnehmer zurückbezahlen muss höher sein, als dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst zum Ende der Bindefrist erfolgt.

Je später die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt, desto mehr konnte der Arbeitgeber von der von ihm bezahlten Ausbildung des Arbeitnehmers profitieren. Aus diesem Grunde wird zunächst der Betrag definiert, den der Arbeitgeber in die Ausbildung gesteckt hat und klar beziffert.

Sodann wird die Bindefrist festgelegt, beginnend mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung und der Betrag, den der Arbeitnehmer **pro rata temporis** zurückbezahlen muss, wenn es zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus vorgenannten Gründen kommt.

Wie lange kann die Bindungsfrist sein?

Hierzu die Rechtsprechung des BAG, wobei die Arbeitnehmer während der Lehrgangsdauer von der Verpflichtung zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung komplett freigestellt waren:

Ein Monat: sechs Monate Bindung (BAG 05.12.2002)

Zwei Monate: ein Jahr Bindung (BAG 15.12.1993)

Drei bis vier Monate: zwei Jahre (BAG 06.09.1995)

Sechs Monate bis ein Jahr: maximal drei Jahre (BAG 23.02.1983)

Über zwei Jahre: maximal fünf Jahre (BAG 19.06.1974)

Zu berücksichtigen sind dabei auch die Mittel, die der Arbeitgeber für die Ausbildung aufwendet.

Generell wird man sagen können, dass beispielsweise eine Ausbildung zur Erlangung der Meisterqualifikation eine Bindung von zwei Jahren rechtfertigt. Fallen hierfür beispielsweise Kosten von 15.000,00 € an, so bedeutet dies eine Rückzahlungsverpflichtung in Höhe von 15.000,00 €, die sich für jeden Monat des Bestands des Beschäftigungsverhältnisses um 625,00 € (1/24) reduziert.

Kündigt der Arbeitnehmer mithin acht Monate nach Abschluss der Ausbildung, so schuldet er nach diesem Rechenbeispiel nunmehr einen Betrag in Höhe von 10.000,00 €, kündigt er nach 23 Monaten, so schuldet er nur noch einen Betrag in Höhe von 625,00 €.

3. geldwerte Leistungen

War zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Rückzahlungsklausel durch diese für den Arbeitnehmer ein beruflicher Vorteil mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zu erwarten, so ist von einem geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers auszugehen. Dies ist sowohl im Hinblick auf die Lohnsteuer als auch im Hinblick auf die SV-Beiträge für den Arbeitnehmer, insbesondere jedoch im Falle einer Prüfung für den Arbeitgeber von Bedeutung, denn dieser ist es der vier Jahre haftet (§ 25 Abs. 1 SGB IV).

Beziehen Sie daher bitte vor Abschluss entsprechender Vereinbarungen Ihren **Steuerberater** mit ein.

III private Nutzung des Dienstfahrzeuges

Räumt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Recht ein, das Dienstfahrzeug zu privaten Zwecken zu nutzen, so stellen sich mindestens die folgenden rechtlichen Fragen:

- Wer gehört zum Kreis der **Nutzungsberechtigten**?
- Wie ist die **Haftung** im Rahmen der Privatnutzung geregelt?
- Kann der Arbeitgeber die Überlassung zur Privatnutzung **rückgängig** machen?
- Welche **steuerlichen** Folgen ergeben sich?

1. Dienstwagenvereinbarung

Mit der Überlassung zur privaten Nutzung gibt der Arbeitgeber das Fahrzeug aus seiner Hand.

Hat der Arbeitgeber nichts geregelt, so darf der Arbeitnehmer im Rahmen der Privatnutzung das Fahrzeug auch von Familienangehörigen nutzen lassen, wozu auch die mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebende Lebensgefährtin gehört.

Wir empfehlen daher generell, den Abschluss einer **Dienstwagenvereinbarung** als Anlage zum Arbeitsvertrag, die zum Einen die Nutzung des Dienstwagens im Rahmen der dienstlichen Nutzung regelt, zum Anderen die Privatnutzung durch den Arbeitnehmer.

Darin wird schon im Hinblick auf versicherungsrechtliche Obliegenheiten eine klare Eingrenzung des **Personenkreises** vorgenommen, der zu den Berechtigten im Rahmen der Privatnutzung gehört.

Verstößt der Arbeitnehmer hiergegen, so drohen Vertragsstrafen und/oder der Entzug des Pkw.

Ebenso wird in der Dienstwagenvereinbarung der **Radius** geregelt, innerhalb dem eine Privatnutzung möglich ist. Mit der Überlassung eines Fahrzeuges zur Privatnutzung erhöht sich auch das **Haftungsrisiko**, denn zum Einen wird das Fahrzeug häufiger genutzt, als es bei einer Beschränkung auf den dienstlichen Bereich der Fall ist, zum Anderen ist die Risikobereitschaft von Kraftfahrern bei fremdem Eigentum regelmäßig höher als beim eigenen Pkw.

Nach der Rechtsprechung haftet der Arbeitnehmer bei Unfällen im Rahmen der dienstlichen Nutzung nach den Grundsätzen der **gefahrgeneigten Arbeit**, d. h. nur bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz voll, bei leichter Fahrlässigkeit überhaupt nicht und bei mittlerer Fahrlässigkeit quotal.

Der Höhe nach beschränkt sich die Haftung des Arbeitnehmers ohnehin nur auf die **Selbstbeteiligung** im Rahmen einer vom Arbeitgeber abzuschließenden **Vollkaskoversicherung**.

Versicherungsdefizite gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Obschon die Rechtsprechung des BAG zur gefahrgeneigten Arbeit sich auf die dienstliche Sphäre bezieht, geht die obergerichtliche Rechtsprechung davon aus, dass es sich verbietet zu unterscheiden, ob der vom Arbeitnehmer verursachte Unfall im Rahmen einer Dienstfahrt oder im Rahmen einer genehmigten Privatfahrt geschehen ist (LAG Köln 22.12.2004).

Wir empfehlen gleichwohl regelmäßig im Rahmen von Dienstwagenvereinbarungen Klauseln, wonach der Arbeitnehmer bei Unfällen im Rahmen der Privatnutzung nicht anders haftet, als er haften würde, hätte er sich ein Fahrzeug ausgeliehen oder gemietet. Mag hernach über die Wirksamkeit einer solchen Klausel vor Gericht gestritten werden, Tatsache ist, dass der Arbeitnehmer sich bei einer solchen Klausel regelmäßig vorsichtiger im Umgang mit dem Fahrzeug verhält.

2. geldwerter Vorteil

Die Möglichkeit des Arbeitnehmers einen Dienstwagen in Rahmen eines Arbeitsverhältnisses auch für Privatfahrten nutzen zu können, ist eine **zusätzliche Nebenleistung** für die geschuldete Arbeitsleistung (BAG 14.12.2010, IX AZR 631/09).

Ist etwas anderes nicht vereinbart, so gilt daher der geldwerte Vorteil der Privatnutzung als Teil des Gesamteinkommens des Arbeitnehmers. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die Gebrauchsüberlassung des Fahrzeuges zu privaten Zwecken solange schuldet, als er selbst Vergütung schuldet.

Im Falle der **Erkrankung** des Arbeitnehmers schuldet der Arbeitgeber folglich die Überlassung des Dienstfahrzeuges zu privaten Zwecken solange, wie er Entgeltfortzahlung leisten muss, also sechs Wochen.

Erst nach Ablauf von sechs Wochen kann er die Rückgabe des Fahrzeuges verlangen.

Entzieht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die private Nutzung des Dienstwagens zu Unrecht, so muss er dem Arbeitnehmer Nutzungsentschädigung in Höhe des geldwerten Vorteils als **Schadensersatz** bezahlen.

Der geldwerte Vorteil, der für die steuerliche Bemessung genauso relevant ist, wie für die Höhe des Schadensersatzanspruchs, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schuldet, wenn er ihm das Fahrzeug entzieht, berechnet sich in Höhe des steuerlichen Sachwertbezugs gem. §§ 6 Abs. 1 Ziffer 4 S. 2, 8 Abs. 2 S. 3 EStG (**1%-Regelung**).

Die Formel lautet:

1 % des Listenpreises Neufahrzeug + (Listenpreis x 0,03 % x Fahrkilometer Wohnort zur Arbeitsstätte)

Wurde dem Arbeitnehmer beispielsweise ein Opel Insignia zum Bruttoneupreis von 32.960,00 € zur privaten Nutzung überlassen und beträgt die Fahrtstrecke des Arbeitnehmers vom Wohnort zur Arbeitsstätte 43 km so ergibt sich folgender Betrag:

$329,60 \text{ €} + (0,03 \% \times 32.960,00 \text{ €} \times 43) = 329,60 + 425,18 \text{ €} = 754,78 \text{ €/Monat}$

Zu noch frappierenden Ergebnissen gelangt man, bei Zugrundelegung der **ADAC-Tabelle**, nach der sich im vorliegenden Fall aufgrund der Tabellenwerte ein Betrag von 942,32 €/Monat ergibt.

Der Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer ein Fahrzeug zur privaten Nutzung überlassen hat und er es sich aus welchen Gründen auch immer anders überlegt und das Fahrzeug zurückfordert, ist folglich mit erheblichen Ansprüchen des Arbeitnehmers konfrontiert, aus denen er nur im Wege einer **Änderungskündigung** herauskommt.

In Betrieben, in denen Kündigungsschutz besteht, bedarf eine solche Kündigung der sozialen Rechtfertigung, deren Überprüfung durch die Arbeitsgerichte erfolgt. Arbeitgebern, die sich entschließen ihren Mitarbeitern Fahrzeuge zur privaten Nutzung zu überlassen, ist daher dringend anzuraten, die Privatnutzung unter einen **Widerrufsvorbehalt** zu stellen.

Zwar unterliegt auch eine Klausel, die einen Widerrufsvorbehalt zum Gegenstand hat, der sogenannten **Inhaltskontrolle**, wonach die Widerrufsgründe im Vertrag angegeben sein müssen. Gleichwohl ist sie zu empfehlen.

Widerrufsgründe können sein:

- **Freistellung** des Arbeitnehmers von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung
- dem **Ruhen** des Arbeitsverhältnisses
- Inverwahrnahme, Sicherstellung oder Beschlagnahme des **Führerscheins**
- Entzug der **Fahrerlaubnis**, Verbot zum Führen eines Kraftfahrzeugs
- Änderung der **Arbeitsaufgabe**, wenn die Überlassung des Dienstwagens zur Privatnutzung im Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stand
- ein grober oder mehrfacher **Verstoß** des Arbeitnehmers gegen Vorschriften der Dienstwagenvereinbarung oder des Arbeitsvertrages
- der Durchführung von Wartungs-, Reparaturarbeiten oder Ersatzbeschaffung
- Zugang einer arbeitgeberseitigen **Kündigung**
- Zugang einer arbeitnehmerseitigen Kündigung

Es empfiehlt sich also eine Dienstwagenvereinbarung als Bestandteil des Arbeitsvertrages zu erstellen, die sowohl die Nutzung des Fahrzeuges zu dienstlichen als auch zu privaten Zwecken regelt.

III Fazit

Wer seine Arbeitnehmer binden will, muss Ihnen Zuwendungen machen.

Zuwendungen stellen regelmäßig einen geldwerten Vorteil dar und begründen einen Anspruch des Arbeitnehmers. Die sich daraus ergebenden Folgen für die Zukunft muss der Arbeitgeber daher beachten und regeln.

Dies gilt für die Überlassung von Dienstfahrzeugen zur privaten Nutzung ebenso wie für die Übernahme von Ausbildungskosten und der damit verbundenen Erwartung einer Bindung des Arbeitnehmers.

12.11.2012

Manfred Raber

Rechtsanwalt und

Fachanwalt für Arbeitsrecht