

PA – Praxiswissen Arbeitsrecht

Liebe Leserinnen und Leser, hier – nun wieder pünktlich – die zweite Ausgabe der PA im Jahr 2011.

viele neue und interessante Urteile wurden in den seit Jahresbeginn erschienenen Fachzeitschriften veröffentlicht. Eine Auswahl habe ich für Sie nachfolgend zusammengestellt.

Ich wünsche Ihnen wie immer eine informative Lektüre,

Ihr Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Privatnutzung des Dienstwagens nur bis zum Ende der Entgeltfortzahlung

BAG, Urteil vom 14.12.2010 (9 AZR 631/09) = NZA 1/2011 vom 12.01.2011, NZA aktuell Seite IX

Die Überlassung eines Dienstwagens stellt einen geldwerten Vorteil dar und der Arbeitnehmer kann eine Nutzungsausfallentschädigung geltend machen, wenn ihm der Dienstwagen vertragswidrig entzogen wird. Der Kläger war längere Zeit arbeitsunfähig erkrankt. Nachdem der Entgeltfortzahlungszeitraum abgelaufen war, entzog der Arbeitgeber ihm den Dienstwagen und

überlies ihm diesen erst wieder nach Arbeitsaufnahme. Der Kläger machte die Entschädigung für die Zeit des Entzuges geltend.

Er blieb in allen drei Instanzen erfolglos. Das BAG führt aus, dass die Gebrauchsüberlassung zur privaten Nutzung eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung ist. Damit sei sie außerdem

Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts. Schuldet der Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt mehr, weil der Arbeitnehmer Krankengeld erhält, wird folgerichtig auch keine Gebrauchsüberlassung des Pkw mehr geschuldet und dieser ist für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung herauszugeben.

Klauseln zur einseitigen Anordnung von Kurzarbeit ohne Details sind unwirksam

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 07.10.2010 (2 Sa 1230/10) = NJW 4/2011 vom 20.01.2011, NJW aktuell Seite 8, 10

Die Krux an der Kurzarbeit für den Arbeitgeber ist, dass der Arbeitnehmer zustimmen muss. Daher haben in Arbeitsverträge auch schon Klauseln Einzug gehalten, die den Arbeitgeber dazu berechtigen sollen, Kurzarbeit einseitig anzuordnen (ähnlich wie bei einer einseitigen Freistellung im Falle einer Kündigung).

Das LAG Berlin-Brandenburg hat nun klar gemacht, dass solche Klauseln nur wirksam sind, wenn sie eine Ankündigungsfrist vorsehen und der Arbeitnehmer aus der Regelung entnehmen kann, unter welchen Bedingungen er zur Kurzarbeit verpflichtet wird. Hierzu wäre erforderlich, Umfang und Ausmaß der Kurzarbeit, den betroffenen Per-

sonenkreis, Art und Weise der Einbeziehung des Personenkreises etc. in der Klausel festzulegen. Eine bloße Bezugnahme auf die gesetzlichen Regelungen der §§ 169 ff. SGB III erfüllt diese Voraussetzungen nicht.

Klauseln zum Versetzungsvorbehalt sind wirksam, wenn sie inhaltlich § 106 GewO entsprechen

BAG, Urteil vom 25.08.2010 (10 AZR 275/09) = NJW 5/2011 vom 27.01.2011, Seiten 329 ff.

Das BAG hat in dieser Entscheidung grundlegende Ausführungen zur Prüfung der Wirksamkeit einer Versetzung gemacht, welche auch die Auslegung von Versetzungsvorbehalten einschließen. Entscheiden konnte das BAG die Sache am Ende jedoch nicht, weil vom LAG zuvor noch

nicht alle erforderlichen Tatsachenfeststellungen gemacht wurden. Festhalten kann man jedoch, dass Versetzungsklauseln dann keiner Angemessenheitskontrolle unterliegen, wenn sie erkennen lassen, dass sie sich lediglich auf den materiellen Gehalt des § 106 GewO (s. PA

01/2010) beschränken. Dies ist der Fall, wenn die Klausel nicht das Recht zur Änderung des Vertrages gewährt, sondern nur eine Konkretisierung des vertraglich vereinbarten Tätigkeitsinhalts vorbehält.

Urlaubsangeltungsansprüche sollen neuerdings vererblich sein

LAG Hamm, Urteil vom 22.04.2010 (16 Sa 1502/09) = NZA 2/2011 vom 25.01.2011, Seiten 106 ff. – nicht rechtskräftig

Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG setzte der Urlaubsabgeltungsanspruch die Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs voraus. Damit war eine Vererblichkeit ausgeschlossen, weil eine Erfüllung im Falle des Versterbens des Arbeitnehmers auch theoretisch ausblieb.

Seit der berühmten Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009, die schon mehrfach Gegenstand der in der PA dargestellten Rechtsprechung war und die nationale Rechtsprechung zum Urlaubsrecht durchgewirbelt hat, soll dies nicht mehr gelten. Das LAG Hamm liest aus der Entscheidung des EuGH, dass das

BURIG nicht ausdrücklich voraussetzt, dass eine Erfüllung noch möglich sei und dass für die Abgeltung auch das Merkmal "höchstpersönlich" nicht zutrefte. Demnach sei eine Vererblichkeit grundsätzlich gegeben.

Man kann gespannt sein, wie das BAG die Frage in der Revision beurteilen wird.

HINWEIS: Solange noch offen ist, wie das BAG die Frage am Ende entscheiden wird, sofern es das ohne Anrufung des EuGH überhaupt tun wird, sollte in neuen Arbeitsverträgen zumindest dahingehend vorgesorgt werden, dass eine Vererblichkeit wenn dann nur die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche betrifft, für die auch lediglich die Unverfallbarkeit gilt. Hinsichtlich etwaiger übergesetzlicher Mehrurlaubsansprüche sollte in die Arbeitsverträge ausdrücklich aufgenommen werden, dass für diese eine Vererblichkeit nach § 1922 Abs. 1 BGB ausgeschlossen wird. Ich empfehle die in PA 07/2010 vorgestellte Klausel mit folgendem Zusatz: "(5) Die Vererblichkeit gemäß § 1922 Abs. 1 BGB des vertraglichen (übergesetzlichen) Mehrurlaubs im Sinne des Absatz 2 wird von den Parteien ausgeschlossen."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
SSP Schiessl Rechtsanwälte
Leibnizstrasse 53
10629 Berlin-Charlottenburg
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de
info@praxiswissen-arbeitsrecht.de