

# Gestaltung von Arbeitsverträgen – Klauseln und ihre Bedeutung

## Workshop

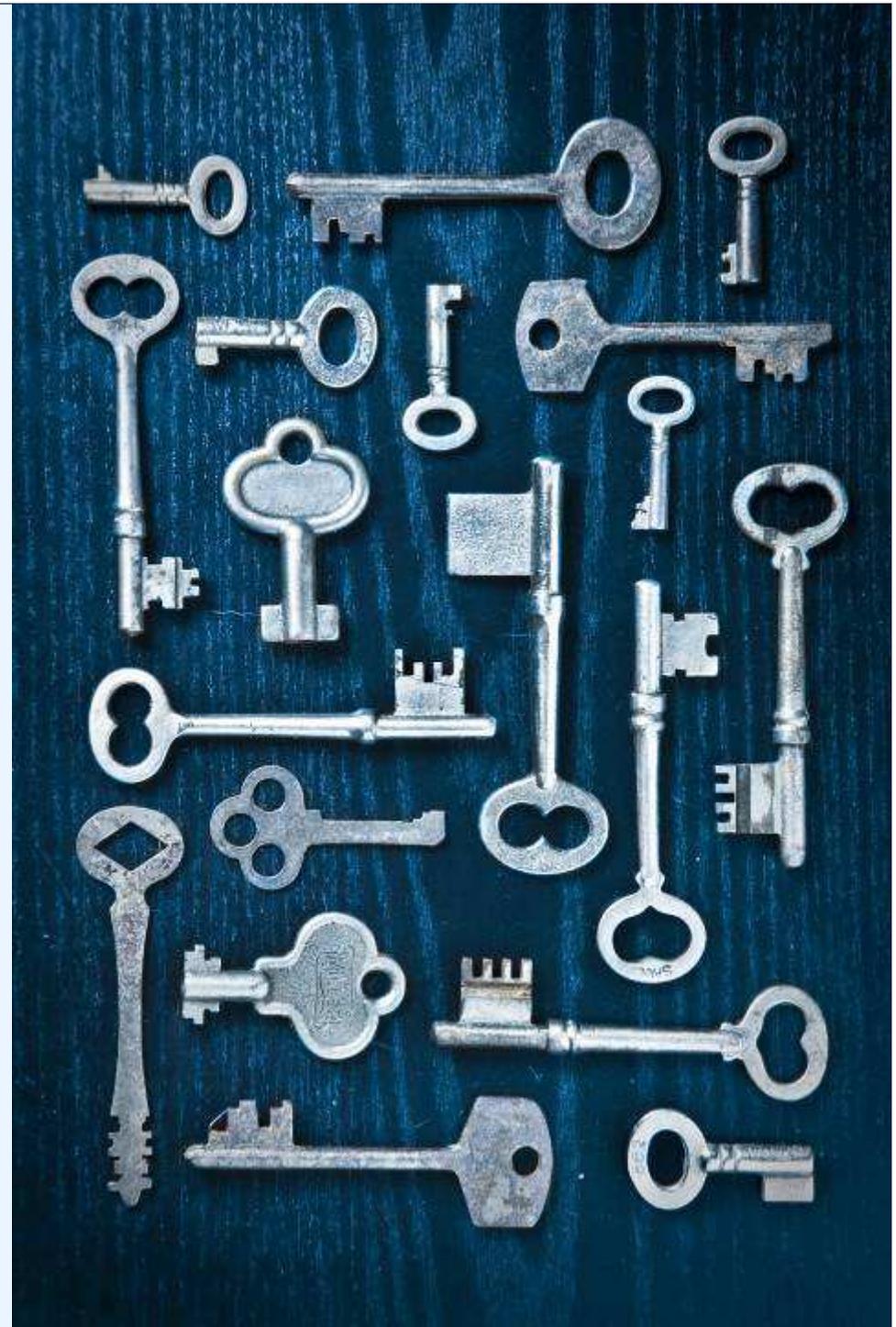
Albert-Ludwigs-Universität  
Freiburg

Dr. René Döring /  
Dr. Andreas Schaut

9. Dezember 2014

---

Freshfields Bruckhaus Deringer LLP



---

# Ausgangsfall



# Ausgangsfall

---

Der Freiburger Student S absolviert in den Semesterferien ein Pflichtpraktikum in einer Anwaltskanzlei.

Der Abteilungsleiter der M-GmbH bittet die Kanzlei, einen Anstellungsvertrag für die Besetzung der Stelle des Bereichsleiters „Facility Management“, dem künftig die Verwaltung der Gebäude und Einrichtungen der M-GmbH obliegt, zu entwerfen. Der chronisch überarbeitete Rechtsanwalt D überträgt diese Aufgabe an S.

Die Vorgaben des Abteilungsleiters lauten dabei wie folgt:

1. AN soll eine Vergütung in Höhe von **monatlich 6.000 Euro brutto** erhalten, mit der **sämtliche Überstunden abgegolten** sein sollen.
2. AN soll **nach seinem Ausscheiden** für die Dauer von **mindestens einem Jahr nicht zur Konkurrenz wechseln** dürfen.
3. AN soll auf Firmenkosten eine **dreimonatige Fortbildung** zum „Fachwirt für Gebäudemanagement“ absolvieren. Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren, soll der AN die **Kosten** der Fortbildung **erstatten** müssen.
4. AN soll ein **13. Monatsgehalt** im November erhalten, aber nur, wenn er am **Tag der Gehaltszahlung in einem ungekündigtem Arbeitsverhältnis steht**.
5. AN soll einen auch privat nutzbaren Dienstwagen erhalten, den die M-GmbH aber **jederzeit wieder entziehen** können soll.



## Ausgangsfall (Forts.)

---

**Bevor sich der Praktikant ans Werk macht, stellt er sich einige grundsätzliche Fragen:**

1. Was sollte (oder muss?) überhaupt in einem Arbeitsvertrag geregelt werden?
2. Welche Formvorschriften muss ich beachten?
3. Wie erfolgt grundsätzlich die Wirksamkeitskontrolle arbeitsvertraglicher Regelungen?
4. Welche Rechtsfolgen hat eine unwirksame Regelung?



---

# Teil 1: Grundlagen der Arbeitsvertragsgestaltung



**Was sollte (oder muss?) überhaupt in einem Arbeitsvertrag geregelt werden**

# Teil 1: Grundlagen der Arbeitsvertragsgestaltung

---

## 1. Was sollte (oder muss?) überhaupt in einem Arbeitsvertrag geregelt werden?

- Arbeitsvertrag als Unterfall des Dienstvertrages gem. § 611 I BGB.
- Grundsatz: Inhalt des Arbeitsvertrages kann **frei gestaltet** werden.
  - **Grenze** der Vertragsgestaltung zum Zwecke des Arbeitnehmerschutzes:
    - gesetzliche Bestimmungen, z.B. § § 134, 138, **305 ff.**, 612a BGB
    - kollektivrechtliche Bestimmungen, z.B. § 4 I TVG, 77 IV BetrVG
- Fehlt eine eindeutige vertragliche Vereinbarung, muss der Inhalt des Arbeitsvertrages durch Auslegung ermittelt werden.
  - Fehlt eine Vergütungsvereinbarung, gilt die übliche Vergütung als vereinbart, § 612 II BGB
- Vertragsbedingungen werden meist nicht im Einzelnen ausgehandelt; zumindest aber muss Einvernehmen über die **Vertragsparteien** und die **Art der Tätigkeit** bestehen (*essentialia negotii*); Alle weitere Vertragsbedingungen sind in Formulararbeitsverträgen meist vorgegeben, ergeben sich aus Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, sonstigen betrieblichen Regelungen oder dem Direktionsrecht des AG.



# Welche Formvorschriften muss ich beachten?



# Teil 1: Grundlagen der Arbeitsvertragsgestaltung

---

## 2. Welche Formvorschriften muss ich beachten?

- Abschluss nach §§ 145 ff. BGB durch Angebot und Annahme bzgl. aller **essentialia negotii**: Vertragsparteien und Art der Arbeitsleistung (nicht die Vergütung, vgl. § 612 II BGB).
  - Arbeitsverträge können grundsätzlich formfrei geschlossen werden, § 105 GewO.
  - Tatsächlich werden jedoch knapp 90 % aller Arbeitsverträge schriftlich geschlossen.
- **Ausnahmen** vom Grundsatz der Formfreiheit
  - Bei ihnen ist jeweils zu prüfen, ob es sich um konstitutive (Folge: Nichtigkeit nach § 125 S.1 BGB) oder deklaratorische Formvorschriften handelt. Meist haben sie deklaratorische Wirkung, da durch die Formvorschrift nicht das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses verhindert werden soll.
- **Gesetzliche** Formvorschriften
  - Z.B. §§ 11 BBiG (Ausbildungsvertrag) und 11 I AÜG (Leiharbeitsvertrag) (deklaratorische Formvorschriften)
  - Bei befristeten Verträgen bedarf die Befristungsabrede der Schriftform, § 14 IV TzBfG



# Teil 1: Grundlagen der Arbeitsvertragsgestaltung

---

## 2. Welche Formvorschriften muss ich beachten? (Forts.)

- **Tarifvertragliche** Formvorschriften
  - Im Zweifel lediglich deklaratorische Wirkung.
- **Arbeitsvertragliche** Formvorschriften
  - **Schriftformklauseln in Formulararbeitsverträgen** („Vertragsänderungen oder -ergänzungen bedürfen der Schriftform.“)?
  
  - Verpflichtung nach **§ 2 NachwG**:
    - Pflicht des AG, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem AN durch Niederschrift auszuhändigen.
    - Bei Verstoß macht sich der Arbeitgeber ggf. schadensersatzpflichtig; Wirksamkeit des Arbeitsvertrages bleibt unberührt, aber: erleichterte Beweisführung zugunsten des AN.



# Wie erfolgt die Wirksamkeitskon- trolle?



# Teil 1: Grundlagen der Arbeitsvertragsgestaltung

---

## 3. Wie erfolgt die Wirksamkeitskontrolle?

- **Arbeitsvertrag ist Verbrauchervertrag i.S.d. § 310 III BGB.**
  - AGB Kontrolle auch bei nur **einmaliger** Verwendung der Klausel, § 310 III Nr. 2 BGB.
  - AGB gelten als vom AG gestellt, § 310 III Nr. 1 BGB.
- Angemessene Berücksichtigung der „**im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten**“, § 310 IV 2 BGB.
- **Prüfungsraster:**
  - **Auslegung vor Inhaltskontrolle**
    - **Auslegungsmaßstab** ist der Verständnishorizont eines rechtlich nicht vorgebildeten durchschnittlichen Arbeitnehmers.
    - **Unklarheitsregel** ( § 305c II BGB): Zweifel bei der Auslegung gehen zu Lasten des Verwenders (= Arbeitgebers).
  - **Abweichung von Rechtsvorschrift** , § 307 III 1 BGB
    - Klauseln, die lediglich den Gesetzeswortlaut wiederholen, sog. **deklaratorische Klauseln**, aber auch **Leistungsbeschreibungen und Entgeltregelungen** unterliegen grds. nicht der Inhaltskontrolle. Hier findet eine bloße Transparenzkontrolle statt ( § 307 III 2 BGB).
    - Die **Hauptabreden** unterliegen nicht der Inhaltskontrolle. Abschluss, Änderung und Aufhebung eines Arbeitsvertrags sind als solche also grds. kontrollfrei.



# Teil 1: Grundlagen der Arbeitsvertragsgestaltung

---

## 3. Wie erfolgt die Wirksamkeitskontrolle? (Fort.)

- **Durchführung der Inhaltskontrolle**
  - **Prüfungsreihenfolge:** § 309 BGB, § 308 BGB, § 307 II BGB, § 307 I 1 BGB (Generalklausel); dabei beachten: § 310 IV 2 BGB
  - Im Rahmen der Angemessenheitskontrolle sind auch **verfassungsrechtliche Wertungen** nach der Lehre von der Schutzgebotsfunktion der Grundrechte zu berücksichtigen.
- **Transparenzkontrolle** ( § 307 I 2 BGB): Transparenzgebot soll der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Verwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird.

**Welche Rechtsfolgen hat  
eine (wegen Verstoßes  
gegen § § 305ff BGB)  
unwirksame Regelung?**

# Teil 1: Grundlagen der Arbeitsvertragsgestaltung

---

## 4. Welche Rechtsfolgen hat eine (wegen Verstoßes gegen §§ 305ff BGB) unwirksame Regelung?

- Eine unangemessene Klausel ist nach § 307 I 1 BGB **unwirksam**.
- An die Stelle der unwirksamen Regelung treten die gesetzlichen Bestimmungen, **§ 306 II BGB** (wenn es keine gesetzlichen Bestimmungen zur Regelungsmaterie gibt: ergänzende Vertragsauslegung).
- **Keine geltungserhaltende Reduktion** – Verwender trägt Risiko der Unwirksamkeit, aber:
- **„Blue-Pencil-Test“**: Ist eine Klausel sprachlich und inhaltlich teilbar und ist nur ein Teil unangemessen, bleibt die Klausel im Übrigen wirksam, wenn sich der unwirksame Teil aus dem Text der Klausel streichen lässt und die Klausel auch danach noch einen sinnvollen Regelungsgehalt hat.



---

## Teil 2: Überlegungen zum Ausgangsfall

**Der Praktikant überlegt, ob und wie die Vorgaben des Abteilungsleiters bei der konkreten Arbeitsvertragsgestaltung umgesetzt werden können.**



---

# Überstundenabgeltung

## Vorgaben:

**„Vergütung in Höhe von monatlich  
6.000 Euro brutto, damit aber  
Abgeltung sämtlicher Überstunden“**



# Überstundenabgeltung

---

**Der Praktikant überlegt sich folgende Klausel:**

***„Mit der vorstehenden Vergütung sind erforderliche Überstunden des Arbeitnehmers abgegolten.“***

# Überstundenabgeltung

---

## Vorüberlegungen

- Überstunden leistet der AN, der über die für sein Beschäftigungsverhältnis geltende Arbeitszeit hinaus „mit Wissen und Wollen des Arbeitgebers“ arbeitet.
- Betrifft Hauptleistungspflicht -> bloße Transparenzkontrolle nach § 307 I S. 2 BGB.
- **Pauschale** Abgeltungsklauseln sind nach st.Rspr. **intransparent** und damit unwirksam.
  - Eine Abgeltungsklausel, wonach **Überstundenvergütung für best. Anzahl von Überstunden überhaupt nicht gewährt** wird, ist **klar** und deutlich und verstößt nicht gegen das Transparenzgebot.
  - Intransparenz kann vermieden werden, wenn für den Arbeitnehmer erkennbar ist, **wie viele Überstunden** von der Abgeltungsregelung im Einzelnen erfasst sein sollen. Der Umfang der Leistungspflicht muss so bestimmt sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was gegebenenfalls „auf ihn zukommt“ und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss.
- Bei Unwirksamkeit einer Überstundenabgeltungsklausel ist im Zweifel die **übliche Vergütung** ( § 612 BGB) geschuldet.
  - Rspr.: Bei Diensten höherer Art (z.B. angestellter Rechtsanwalt) oder deutlich hervorgehobener Vergütung (Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2014: EUR 71.400/Jahr (West)), ist Vergütung von Überstunden i.d.R. nicht zu erwarten.



# Überstundenabgeltung

---

## Lösung der Vertragsgestaltungsaufgabe

- Wirksam dürfte z.B. folgende Klausel sein:

*„Überstunden werden nur vergütet, wenn diese aufgrund Anordnung des Vorgesetzten oder aus dringenden betrieblichen Interessen erbracht werden und der Vorgesetzte die Anordnung bzw. Notwendigkeit der Überstunden und deren Umfang schriftlich bestätigt. Mit der regelmäßigen Vergütung sind bis zu 20 Überstunden pro Monat abgegolten.“*

- Im Übrigen würde das Jahresgehalt des AN die Beitragsbemessungsgrenze zumindest knapp übersteigen.



---

# Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

## Vorgaben:

**„AN soll nach Ausscheiden  
mindestens ein Jahr lang nicht zur  
Konkurrenz wechseln“**



# Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

---

## Der Praktikant überlegt sich folgende Klausel:

*„Wettbewerbsverbot*

*Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer von einem Jahr für kein Unternehmen selbstständig oder unselbstständig tätig zu werden, das in Konkurrenz zur M-GmbH steht.“*



# Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

---

## Vorüberlegungen

- **§ 74 HGB:** Regelung über nachvertragliche Beschränkung des Arbeitnehmers in seiner gewerblichen Tätigkeit.
  - Nach **§ § 6 II, 110 GewO** gelten **§ § 74 ff. HGB** für Wettbewerbsverbote mit allen Arbeitnehmern.
  - **§ 74 II HGB: Karenzenschädigung** für die Dauer des Verbots, die jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der vertragsgemäßen Leistung erreicht → Ist zugesagte **Entschädigung zu niedrig**, ist das vereinbarte Wettbewerbsverbot **unverbindlich** und AN kann entweder das Verbot akzeptieren und die (zu niedrige) Karenz verlangen oder sich entschädigungslos über das Verbot hinwegsetzen.
  - Wettbewerbsverbote, die entgegen **§ 74 II HGB keine Karenzenschädigung** vorsehen, sind **nichtig**.
  - Rspr.: Verweist eine vertragliche Wettbewerbsklausel für alle Einzelheiten der vereinbarten Regelung auf die **§ § 74 ff. HGB**, liegt darin im Zweifel die Zusage einer Karenzenschädigung in der gesetzlichen Mindesthöhe.



# Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

---

## Vorüberlegungen (Forts.)

- Umfang des Verbots darf nur so weit gehen, wie es dem Schutz eines **berechtigten geschäftlichen Interesses** des Arbeitgebers dient, § 74a I 1 HGB → Verbot unverbindlich, wenn es das Fortkommen des Arbeitnehmers unbillig erschwert, § 74a I 2 HGB.
  - Bei Unverbindlichkeit: **Wahlrecht** des Arbeitnehmers:
    - Einhaltung des Verbots & Erhalt der Entschädigung
    - Nichtbeachtung des Verbots
- Maximal für die Dauer von **zwei Jahren** nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig, § 74 a I 3 HGB
  - Bei Überschreitung der Zwei-Jahres-Frist: Wettbewerbsverbot bleibt für die ersten beiden Jahre verbindlich und ist für die Zeit danach unverbindlich .



# Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

---

## Lösung der Vertragsgestaltungsaufgabe

- Zulässig dürfte danach etwa folgende Regelung sein:
  1. Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, auf die Dauer von **einem Jahr** nach Beendigung dieses Vertrages in selbstständiger, unselbstständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit dem Arbeitgeber in direktem oder indirektem Wettbewerb steht oder mit einem Wettbewerbsunternehmen verbunden ist. In gleicher Weise ist es dem Arbeitnehmer untersagt, während der Dauer dieses Verbots ein solches Unternehmen zu errichten, zu erwerben oder sich hieran unmittelbar oder mittelbar zu beteiligen. Das Verbot nach diesem Absatz ist **örtlich** auf das Gebiet der Bundesrepublik **Deutschland beschränkt**.
  2. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots erhält der Arbeitnehmer eine **Entschädigung**, die für das Jahr des Verbotes die Hälfte der von dem Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistung beträgt.“
  3. Der Arbeitnehmer muss sich anderweitigen Erwerb nach Maßgabe des § 74c HGB auf die Entschädigung anrechnen lassen. Der Arbeitnehmer hat jeweils zum Quartalsende unaufgefordert mitzuteilen, ob und in welcher Höhe er anderweitige Einkünfte bezieht. Auf Verlangen sind Angaben zu belegen.“

---

# Rückzahlungsklauseln

## Vorgaben:

**„Dreimonatige Fortbildung auf  
Firmenkosten, deren Kosten der AN  
zurückzuzahlen hat, wenn sein  
Arbeitsverhältnis innerhalb von drei  
Jahren endet.“**



# Rückzahlungsklauseln

---

## Der Praktikant überlegt sich folgende Klausel:

*„Scheidet der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Jahren nach Abschluss der Fortbildung aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er dem Arbeitgeber die Fortbildungskosten in voller Höhe zu erstatten.“*

# Rückzahlungsklauseln

---

## Vorüberlegungen

- **BAG-Rechtsprechung**
  - Abwägung im Einzelfall ( § 307 BGB):
    - Einerseits: Recht des Arbeitnehmers zur Kündigung (Art. 12 GG) darf nicht durch unzulässig lange Bindungsfrist ausgehöhlt werden.
    - Andererseits: Berechtigtes Interesse des AG, AN an der „Investition“ in den Mitarbeiter zu beteiligen.
  - Nach der Rechtsprechung des BAG sind **einzelvertragliche Vereinbarungen** grundsätzlich **zulässig**, in denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung, die dem AN einen beruflichen Vorteil bringt, **beteiligt**, soweit er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis **eigenverantwortlich** ausscheidet.
  - „Faustformel“ der Rechtsprechung (BAG 19.1.2011 – 3 AZR 621/08):

| Fortbildungsdauer  | Bindungsdauer (Datum des Ausscheidens) |
|--------------------|--|
| 1 Monat            | Bis zu 6 Monate                        |
| 1 – 2 Monate       | Bis zu 1 Jahr                          |
| 3 – 4 Monate       | Bis zu 2 Jahre                         |
| 6 – 12 Monate      | Bis zu 3 Jahre                         |
| Mehr als 24 Monate | Bis zu 5 Jahre                         |



# Rückzahlungsklauseln

---

## Lösung der Vertragsgestaltungsaufgabe

- Zulässig dürfte danach etwa folgende Klausel sein:  
*„Scheidet der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch oder aufgrund eigenen Verschuldens innerhalb von 24 Monaten nach dem Abschluss der Fortbildung aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er dem Arbeitgeber für jeden Kalendermonat, der an diesem Zeitraum fehlt, 1/24 der Fortbildungskosten zu erstatten.“*



---

# Stichtagsklauseln

## Vorgaben:

**„13. Monatsgehalt im November, aber  
nur, wenn am Tag der Gehaltszahlung  
ungekündigtes Arbeitsverhältnis  
besteht“**



# Stichtagsklauseln

---

## Der Praktikant überlegt sich folgende Klausel:

*„Der Arbeitnehmer erhält mit dem Novembergehalt eine zusätzliche Zahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehalt, sofern er zum Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.“*



# Stichtagsklauseln

---

## Vorüberlegungen

- Stichtagsklauseln werden insb. im Zusammenhang mit **Gratifikationen und Bonuszahlungen** vereinbart.
- Rspr: Differenzierung zwischen Stichtagsklauseln, die Leistungen **ohne Entgeltcharakter** betreffen und lediglich **vergangene/künftige Betriebstreue** honorieren sollen und Leistungen, die **Entgeltcharakter haben** oder zumindest auch die Vergütung von Leistungen betreffen (Leistungen mit Mischcharakter):
  - Bei der **erfolgsabhängigen Vergütung** handelt es sich um **Arbeitsentgelt**, das vom Arbeitnehmer durch die Erbringung einer Arbeitsleistung im Bezugszeitraum verdient wird.
    - Nach § 611 BGB ist der **Arbeitgeber** als Dienstgeber **zur** Gewährung der vereinbarten **Vergütung verpflichtet**. Der Arbeitnehmer soll über die vom Arbeitgeber versprochene Gegenleistung disponieren und seine Lebensgestaltung daran ausrichten können, wenn er seinerseits die geschuldete Leistung vollständig erbracht hat.
    - Dieser Grundsatz gilt nicht nur für die eigentliche Grundvergütung, sondern auch für besondere Entgeltbestandteile, die gleichermaßen in das **Synallagma** eingebundene Leistungen darstellen.
    - Die Vorenthaltung einer bereits erdienten Arbeitsvergütung ist stets **unangemessen**.



# Stichtagsklauseln

---

## Vorüberlegungen (Forts.)

- Stichtagsklauseln für Sonderzahlungen mit Mischcharakter oder reinem Entgeltcharakter stellen grundsätzlich eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers i.S.d. § 307 I BGB dar (unabhängig davon, ob Stichtag innerhalb/außerhalb Bezugszeitraum liegt).
- In Betracht kommen Stichtagsklauseln daher nur noch für Leistungen ohne jeden Entgeltcharakter (z.B. Leistungen, die ausschließlich die Betriebstreue honorieren, z.B. Jubiläumsgeld).
  - Die **zulässige Bindungsdauer** ist abhängig von der **Höhe** der zugesagten Leistung.



# Stichtagsklauseln

---

## Lösung der Vertragsgestaltungsaufgabe

- Differenzierung:
  - Soll die zusätzliche Zahlung jedenfalls auch die vom AN im Kalenderjahr erbrachte Leistung vergüten, wäre eine Stichtagsklausel nach aktueller Rspr. wohl insgesamt unzulässig.
  - Zulässig dürfte eine Stichtagsklausel sein, die ausschließlich eine bestimmte Betriebszugehörigkeit honoriert:

*„Der Arbeitnehmer erhält ab dem ersten vollen Beschäftigungsjahr mit der Vergütung jeweils für den Monat November für seine Betriebstreue eine Gratifikation in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Der Anspruch auf die Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet.“*

---

# Widerrufsvorbehalt

## Vorgaben:

„Dienstwagen, der aber jederzeit  
wieder entzogen werden darf“



# Widerrufsvorbehalt

---

## Der Praktikant überlegt sich folgende Klausel:

*“Ab Beginn des Arbeitsverhältnisses wird dem Arbeitnehmer ein angemessenes Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt, das der Arbeitnehmer auch privat nutzen darf. Der Arbeitgeber kann die Überlassung des Fahrzeugs an den Arbeitnehmer jederzeit widerrufen. Ein Zurückbehaltungsrecht an dem Fahrzeug kann der Arbeitnehmer, gleichgültig aus welchen Gründen, nicht geltend machen.“*



# Widerrufsvorbehalt

---

## Vorüberlegungen

- Rspr.: Leistung unter Widerrufsvorbehalt ist unzulässig, wenn dadurch in den Kernbestand des Arbeitsverhältnisses eingegriffen wird.
- Neben **AGB Kontrolle** auch **Ausübungskontrolle** im Einzelfall gemäß § 315 BGB, denn die Erklärung des Widerrufs stellt eine Bestimmung der Leistung durch den Arbeitgeber nach § 315 I BGB dar.
- **Voraussetzungen für einen wirksamen Widerrufsvorbehalt:**
  - Widerrufener Teil am Gesamtverdienst muss **unter 25-30%** der Gesamtvergütung liegen und darf Tariflohn nicht unterschreiten.
  - Widerrufliche Leistung muss nach **Art und Höhe eindeutig bestimmt** sein.
  - **Widerrufsgründe** (wirtschaftliche Gründe, Leistung/Verhalten des Arbeitnehmers) müssen zumindest der Richtung nach klar sein.
  - **Grad der Störung** (wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, negatives wirtschaftliches Ergebnis der Betriebsabteilung etc.) muss möglichst konkretisiert sein.
- Vereinbarung in Formulararbeitsvertrag, wonach Arbeitgeber berechtigt ist, jederzeit die Überlassung eines auch zur Privatnutzung zur Verfügung gestellten Dienstfahrzeugs zu widerrufen, ist zu weit gefasst und daher gem. § 308 Nr. 4 i.V.m. § 307 BGB unwirksam.
- Zudem muss die Ausübung des Widerrufs im Einzelfall billigem Ermessen entsprechen.

# Widerrufsvorbehalt (Dienstwagen)

## Zusammenfassung

---

### Lösung der Vertragsgestaltungsaufgabe:

Zulässig dürfte danach etwa folgende Regelung sein:

- (1) „Der Arbeitgeber wird dem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung einen Dienstwagen der Marke BMW des Typs 320d zur Verfügung stellen.“
- (2) „Der Arbeitgeber behält sich zudem vor, die Zurverfügungstellung des Dienstwagens auch zur privaten Nutzung **aus wirtschaftlichen Gründen** zu widerrufen. **Wirtschaftliche Gründe in diesem Sinne liegen vor, wenn** [...]. Für den Fall des Widerrufs endet das Recht zur Nutzung des Dienstwagens auch zur privaten Nutzung mit Ablauf des Folgemonats, der auf den Zugang der Widerrufserklärung folgt.“
- (3) „Der Widerrufsvorbehalt des Arbeitgebers gem. vorstehendem Absatz gilt nur, sofern der geldwerte Vorteil des Dienstwagens **weniger als 25% der Gesamtvergütung** des Arbeitnehmers ausmacht.“



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

---



**Dr. René Döring**  
Bockenheimer Anlage 44  
60322 Frankfurt am Main  
T +49 69 27308-287  
E [rene.doering@freshfields.com](mailto:rene.doering@freshfields.com)



**Dr. Andreas Schaut**  
Bockenheimer Anlage 44  
60322 Frankfurt am Main  
T + 49 69 27308-166  
E [andreas.schaut@freshfields.com](mailto:andreas.schaut@freshfields.com)

Diese Informationen sind nicht als umfassende Darstellung gedacht und können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.

© Freshfields Bruckhaus Deringer LLP 2014