

Kurz kommentiert

Firmenwagennutzung nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums

Ein Unternehmen hatte mit einem Direktor einen Dienstwagenüberlassungsvertrag abgeschlossen, auf dessen Basis dem Angestellten ein Dienstwagen der Marke BMW X3 zur Verfügung gestellt wurde. Die Arbeitgeberin zahlte die monatliche Full-Service-Leasingrate. Ziff. 7.2 des Dienstwagenüberlassungsvertrages sieht vor, dass der Arbeitnehmer den zur Verfügung gestellten Dienstwagen bei krankheitsbedingter Abwesenheit, die länger als sechs Wochen andauert, auch weiterhin nutzen kann. Daneben gibt es eine Dienstwagen Policy, die in Ziff. 8.2 folgendes besagt:

„Mitarbeiter der Gruppen A und B nutzen ihren Dienstwagen bei krankheitsbedingter Abwesenheit von länger als sechs Wochen weiterhin. In dem Fall hat der Mitarbeiter die noch ausstehenden Leasingraten monatlich an das Unternehmen zu zahlen.“

Der Angestellte war seit 26.6.2023 durchgängig arbeitsunfähig erkrankt, der Entgeltfortzahlungszeitraum endete am 6.8.2023. Das Unternehmen stellte ihm für den Zeitraum 6.8.2023 bis 31.3.2024 Leasingraten i. H. v. 7.035,62 Euro in Rechnung, für den Zeitraum 1.4.2024 bis 30.4.2024 i. H. v. 1.026,17 Euro. Der Mitarbeiter klagte daraufhin auf Feststellung, dass der Arbeitgeberin kein Anspruch auf Erstattung der verauslagten Leasingraten zusteht.

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg (Hessisches LAG, Urt. v. 16.5.2025 – 10SLa 1164/24). Die Regelung in Ziff. 8.2 der Dienstwagen Policy hielt einer AGB-Kontrolle nicht stand, außerdem ist das Zusammenspiel mit Ziff. 7.2 des Dienstwagenüberlassungsvertrages intransparent und widersprüchlich. Ziff. 8.2 der Dienstwagen Policy benachteiligt den Kläger unangemessen. Damit wird das Verwendungsrisiko des einmal angeschafften Firmenfahrzeugs auf den Arbeitnehmer abgewälzt. Ihm steht kein Wahlrecht zu, ob er auf die private Nutzung des Firmenfahrzeugs verzichten möchte oder ob er dies nicht will, dafür aber in wirtschaftlicher Hinsicht im Innenverhältnis zur Arbeitgeberin die Leasingraten zahlen möchte. Die automatische Überbürdung der monatlichen Leasingraten stellt auch eine nicht unerhebliche finanzielle Belastung des Arbeitnehmers dar. Die Klausel führt zu der im Arbeitsrecht völlig untypischen Situation, dass

der Arbeitnehmer an der Investitionsentscheidung in Bezug auf die Anschaffung eines Dienstfahrzeugs finanziell beteiligt wird.

Abgesehen davon ist das Zusammenspiel der Klausel mit dem Dienstwagenüberlassungsvertrag nicht hinreichend transparent. In Ziff. 7.2 haben die Arbeitsvertragsparteien geregelt, dass der Arbeitnehmer den Wagen bei krankheitsbedingter Abwesenheit, die länger als sechs Wochen andauert, auch weiterhin nutzen kann. Damit wird eine zusätzliche Option für den Arbeitnehmer eröffnet, während die Dienstwagen Policy die weitere Nutzung des Dienstwagens obligatorisch gegen Kostentragung anordnet. Ziff. 7.2 erwecke aus objektiver Sicht den Eindruck, dass der Arbeitnehmer auch nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums den Dienstwagen weiterhin nutzen darf, ohne dass dies mit wirtschaftlichen Nachteilen verbunden wäre.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

Betriebsbedingte Kündigung wegen Filialschließung

Ein Unternehmen beschäftigt regelmäßig mehr als 2.000 Arbeitnehmer bundesweit in mehreren Modemärkten. Eine Mitarbeiterin nahm im Jahr 1994 eine Beschäftigung als Verkäuferin in der damals neu eröffneten Filiale S-Stadt auf. Der Mietvertrag war für eine Laufzeit von 30 Jahren abgeschlossen, endete also am 30.4.2024. Während ihrer Tätigkeit nahm die Mitarbeiterin an mehreren Fortbildungen teil und vertrat auch eine erkrankte Abteilungsleiterin. In der Filiale waren in den letzten Jahren etwa 16 bis 20 Arbeitnehmer tätig.

Zum 1.9.2023 schrieb das Unternehmen die Stelle einer Filialeiterin im Markt B-Stadt aus. Mit Schreiben vom 20.11.2023 kündigte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis der Verkäuferin aus betriebsbedingten Gründen ordentlich und fristgemäß zum 30.6.2024 wegen Stilllegung des Betriebs in S-Stadt zum 30.4.2024. Die angemieteten Flächen wurden am 26.4.2024 in geräumtem Zustand an die Vermieterin zurückgegeben. Anfang Mai 2024 suchte der Arbeitgeber in der Filiale B-Stadt und in der Filiale L-Stadt jeweils eine Verkäuferin in Teilzeit. Die Mitarbeiterin erhob Kündigungsschutzklage. Sie war der Auffassung, dass sie die Stelle der Filialeiterin hätte übernehmen können oder in die Filiale in B-Stadt und L-Stadt hätte wechseln können.

Die Klage war in beiden Instanzen nicht erfolgreich (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 18.3.2025 – 5SLa 134/24, rk). Das Gericht urteilte, das dringende betriebliche Erfordernisse für die Kündigung vorlagen, die zum Ablauf der Kündigungsfrist zu einem dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs geführt hatten. Die unternehmerische Entscheidung, in S-Stadt keine Filiale mehr zu betreiben, nachdem der Mietvertrag ausgelaufen war, sei gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur daraufhin, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich war. Dies war hier nicht der Fall. An einem dringenden betrieblichen Erfordernis fehlt es allerdings dann, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in demselben oder einem anderen Betrieb des Unternehmens auf einem freien Arbeitsplatz zu gleichwertigen oder zu schlechteren Arbeitsbedingungen möglich ist. Höherwertige Stellen sind nicht anzubieten. Eine Beförderung kann nicht verlangt werden. Frei sind regelmäßig nur solche Arbeitsplätze, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung unbesetzt sind oder die absehbar bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei werden.

Dies war hier nicht der Fall. Die Beklagte hatte im November 2023 den ernsthaften und endgültigen Entschluss gefasst, den Modemarkt in S-Stadt zu schließen. Diese Entscheidung hat sie auch durch Entlassung aller in dem Markt tätigen Arbeitskräfte umgesetzt. Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung war lediglich die Stelle der Filialeiterin in dem Markt B-Stadt frei. Dabei handelte es sich jedoch um eine Beförderungsstelle, die der Klägerin nicht angeboten werden musste. Soweit im Mai 2024 in den Filialen B-Stadt und L-Stadt eine Stelle für eine teilzeitbeschäftigte Verkäuferin frei war lässt sich daraus nicht schließen, dass diese Beschäftigungsmöglichkeit bereits rund fünf Monate zuvor bei Zugang der Kündigung erkennbar oder absehbar war.