

## ARBEITGEBERDARLEHEN

# Extra-Finanzspritze vom Arbeitgeber

Unsere Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack befassen sich in dieser Ausgabe mit den rechtlichen Aspekten rund um Arbeitgeberdarlehen.

**U**nternehmen gewähren ihren angestellten Reisenden in der Praxis aus unterschiedlichsten Gründen zinsgünstige oder zinslose Darlehen. Dabei herrscht allerdings manche falsche Vorstellung vor: Viele Arbeitgeber gehen etwa davon aus, dass der gesamte Darlehensrest auch ohne besondere Vereinbarung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Rückzahlung fällig wird.

Um solchen verbreiteten Irrtümern und daraus resultierenden Streitigkeiten vorzubeugen, werden nachfolgend einige Grundsätze zum Arbeitgeberdarlehen dargestellt:

## 1. Darlehen oder Vorschuss?

Ein Darlehen liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Reisenden einen Betrag zur Verfügung stellt, der erheblich über die normalen Bezüge des Arbeitnehmers hinausgeht und auch sonst üblicherweise durch Aufnahme eines Kredits erlangt wird. Die Auszahlung des Darlehens erfolgt losgelöst von bereits verdienten oder künftig zu verdienenden Entgeltansprüchen.

Darauf, wozu der Reisende das empfangene Darlehen verwenden will, kommt es grundsätzlich nicht an. Es ist allerdings gesetzlich verboten, dem Arbeitnehmer eigene Waren des Arbeitgebers auf Kredit zu überlassen (§ 107 der Gewerbeordnung).

Vorschüsse sind im Gegensatz zum Darlehen vorfristige Leistungen des Ar-

beitgebers auf das zukünftig zu verdienende Entgelt.

## 2. Darlehensvertrags-Form

Der Darlehensvertrag bedarf grundsätzlich keiner bestimmten Form. Es empfiehlt sich jedoch, einen schriftlichen und sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Reisenden unterzeichneten Darlehensvertrag zu verwenden, in dem alle wichtigen Modalitäten geregelt sind. Dies vermeidet künftigen Streit über die vereinbarten Konditionen.

Der Arbeitgeber sollte sich darüber hinaus die Auszahlung des Darlehensbetrages an den Reisenden quittieren lassen und die Quittung sorgfältig aufbewahren. Im Rückzahlungsprozess hat er nämlich nachzuweisen, dass die Auszahlung erfolgt ist.

Zwingende gesetzliche Form-erfordernisse können sich etwa dann ergeben, wenn die Rückzahlung des Darlehens durch Stellung von Sicherheiten abgesichert werden soll. So bedarf etwa eine Bürgschaftserklärung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Soll gar eine Hypothek oder Grundschuld eingetragen werden, ist die Einschaltung eines Notars erforderlich.

## 3. Zinsen

Ist hinsichtlich einer Verzinsung zwischen den Parteien nichts vereinbart, ist das Darlehen grundsätzlich zinslos! Es

## UNSERE RECHTSEXPERTEN



**K**urt von Manteuffel (li.) und Dr. Michael Wurdack arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts. Die Klientel besteht aus Handelsvertretern, angestellten Reisenden, Vertragshändlern, Franchisenehmern, Bausparkassen- und Versicherungsvertretern sowie Versicherungsmaklern und aus Unternehmen, die mit diesen Absatzmittlern zusammenarbeiten. Aktuelle Urteile zum Vertriebsrecht im Volltext finden Sie unter der Rubrik Rechtsprechung unter [www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de).

Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96-0 • F (05 51) 4 99 96-99 • E-Mail: [Kanzlei@vertriebsrecht.de](mailto:Kanzlei@vertriebsrecht.de) • Internet: [www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de)

gilt nicht etwa der gesetzliche Zinssatz. Soll das Darlehen verzinslich sein, ist darauf zu achten, dass ein Arbeitgeberdarlehen nur dann nicht den Verbraucherschutzvorschriften unterfällt, wenn der Zinssatz unter dem marktüblichen Satz liegt.

Erreicht der Zinssatz hingegen marktübliches Niveau, gilt unter anderem zwingend die Schriftform für den Darlehensvertrag. In den Vertragstext sind dann umfangreiche Angaben zum Darlehen aufzunehmen. Genügt der Vertrags-

text diesen Anforderungen nicht, wird der Vertrag erst verbindlich, wenn der Arbeitnehmer das Darlehen tatsächlich in Anspruch nimmt.

Sind die Verbraucherschutzvorschriften anwendbar, steht dem Arbeitnehmer darüber hinaus grundsätzlich ein Widerrufsrecht zu.

#### 4. Verrechnung von Darlehensraten mit Entgeltansprüchen

Ist eine ratenweise Rückzahlung des Darlehens vereinbart, geschieht die Tilgung der Raten praktisch häufig in der Weise, dass der Arbeitgeber das monatlich an den Reisenden zu zahlende Entgelt mit der fällig werdenden Darlehensrate verrechnet und nur das verbleibende Entgelt an den Reisenden auszahlt.

Bei der Verrechnung ist zu beachten, dass die Pfändungsfreigrenzen nicht unterschritten werden. Der Gesetzgeber hat in § 850 c ZPO Beträge festgelegt, die dem Arbeitnehmer monatlich zwingend verbleiben müssen, damit er seinen und den Lebensunterhalt unterhaltsberechtigter Personen bestreiten kann. Nur der über diese Pfändungsfreigrenzen hinausgehende Entgeltbetrag ist verrechenbar.

#### WOZU DER REISENDE DAS DARLEHEN VERWENDEN WILL, IST GRUNDSÄTZLICH EGAL.

Dringend zu empfehlen ist auch, dass bereits im schriftlichen Darlehensvertrag:

- künftige Entgeltansprüche in Höhe der fällig werdenden Raten des Darlehens (und oberhalb der Pfändungsfreigrenze) abgetreten werden oder,
- zumindest eine klar und eindeutig gefasste Verrechnungsabrede existiert.

Fehlen solche Abreden, gehen Pfändungen der Entgeltansprüche durch andere Gläubiger des Reisenden einer Verrechnung mit den Darlehensraten durch den Arbeitgeber vor. Das kann dazu führen, dass der Arbeitgeber den Pfändungsfreibetrag an den Arbeitnehmer und das darüber hinaus gehende Entgelt an den oder die Drittgläubiger abführen muss. Für eine Verrechnung mit fälligen Darlehensraten bleibt dann nichts mehr übrig.

#### 5. Die Rückzahlung des Darlehens

Insbesondere zu den Rückzahlungsmodalitäten sollten im Vertrag klare Regelungen getroffen werden. Dies betrifft sowohl die Höhe der Rückzahlungsraten als auch deren Fälligkeit und die Verrechnungsmöglichkeit mit Entgeltansprüchen.

Ist vertraglich nichts vereinbart, kann der Arbeitgeber das Darlehen nicht jederzeit nach Gutdünken wieder zurückverlangen. Er muss das Darlehen vielmehr unter Einhaltung einer mindestens dreimonatigen Kündigungsfrist kündigen. Ein außerordentliches Kündigungsrecht hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände allenfalls dann, wenn in den Vermögensverhältnissen des Reisenden oder in der Werthaltigkeit einer Sicherheit eine wesentliche Verschlechterung eintritt oder einzutreten droht.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat grundsätzlich keinen Einfluss auf die Rückzahlung des Darlehens. Beide Verträge sind voneinander unabhängig. Ist die Rückzahlung des Darlehens in Raten vereinbart, sind diese – eben wie vereinbart – auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zurückzuführen. Ist nichts geregelt, muss der Arbeitgeber das Darlehen unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen.

Eine Vereinbarung, dass der Darlehensrest mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort zur Rückzahlung fällig ist, wird auch nur in ganz engen Grenzen zulässig sein. Sie dürfte beispielsweise nicht für Fälle gelten, in denen der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt, denn dann hätte es der Arbeitgeber selbst in der Hand, die Gesamtfälligkeit von unter Umständen erheblichen Beträgen selbst herbeizuführen.

Aber auch sonst ist eine solche Vereinbarung sehr kritisch zu beurteilen. Sie könnte es dem Arbeitnehmer nämlich unzumutbar erschweren, den Arbeitsvertrag selbst zu kündigen und zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln. Die Rechtsprechung legt sehr viel Wert darauf, dass diese Arbeitsplatzwahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigt

wird. Zulässig und in jedem Fall zu empfehlen ist jedoch eine Regelung, nach der der noch ausstehende Rest fällig gestellt werden kann, wenn:

#### DIE MODALITÄTEN DER RÜCKZAHLUNG SIND DETAILLIERT FESTZUHALTEN.

- der Reisende mit mindestens zwei aufeinander folgenden Teilzahlungen ganz oder teilweise und,
- mit mindestens zehn Prozent des Gesamtbetrages in Verzug ist und,
- der Arbeitgeber dem Reisenden erfolglos eine zweiwöchige Frist zur Zahlung des rückständigen Betrages mit der Erklärung gesetzt hat, dass er bei Nichtzahlung innerhalb der Frist die gesamte Restschuld verlange. ←

Die Vertriebsrechtsexperten der Anwaltskanzlei Küstner, von Mantuffel & Wurdack bieten im November 2005 in Göttingen Seminare zu Themen rund um das Vertriebsrecht an.

- Montag, 22. November 2005  
**Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie – Neue Herausforderungen für Versicherungsvermittler**
- Dienstag, 23. November 2005  
**Ausstieg aus der Ausschließlichkeit – Chancen und Risiken: Neubewertung wegen EU-Vermittlerrichtlinie?**
- Freitag, 26. November 2005  
**Handelsvertreterrecht – neue Rechtsprechung, Vertragsgestaltung, Vertriebssteuerung, Ausgleichsanspruch des Handelsvertreters und seine Berechnung.**  
**Information und Anmeldung:**  
Anwaltskanzlei Küstner, von Mantuffel & Wurdack, Sigrid Herrgen, Herzberger Landstraße 48, 37085 Göttingen, Tel. 05 51 - 49 99 60, Fax 05 51 - 4 99 96 99, E-Mail: Kanzlei@vertriebsrecht.de oder online unter [www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de)