



HIER LESEN SIE ...

- wie die Rechtsprechung die private Dienstwagennutzung bei langandauernder Krankheit beurteilt,
- welche Regelungen und Vereinbarungen sich in der Praxis empfehlen, wenn die Rückgabe des Dienstwagens erfolgen soll.

Foto: ©bertys30/Fotolia.com

Wenn der Dienstwagen bei **Krankheit** privat genutzt wird

Michael Wurdack

Angestellten Reisenden wird vom vertretenen Unternehmen oft ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, den diese in gewissem Umfang auch privat nutzen können. Üblich und sinnvoll ist es, die Überlassung des Dienstwagens in einer gesonderten Vereinbarung zu regeln.



AUTOR

Dr. Michael Wurdack
Rechtsanwalt und Partner
der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten
Göttinger Kanzlei Küstner,
v. Manteuffel & Wurdack
www.vertriebsrecht.de

RECHTSTIPPS

Weitere Informationen,
aktuelle Urteile und Seminarangebote zu Vertriebsrechtsthemen finden Sie auf der Kanzlei-Homepage www.vertriebsrecht.de.
Rechtsanwalt Dr. Wurdack erreichen Sie unter
Tel. 05 51/49 99 60

Vereinbarungen enthalten häufig keine Antwort auf die Frage, was mit dem überlassenen Fahrzeug geschehen soll, wenn der Arbeitnehmer lang andauernd erkrankt oder aus anderen Gründen – Elternzeit, Sonderurlaub – in der Ausübung seiner Tätigkeit verhindert ist. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht am 14. Dezember 2010 eine wichtige Entscheidung getroffen.

Die Ausgangslage: Dem klagenden Arbeitnehmer stand auf Basis einer Vereinbarung ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Anfang März des Jahres 2008 erkrankte der Arbeitnehmer und kehrte erst im Dezember an seinen Arbeitsplatz zurück. Im November verlangte der Arbeitgeber den Dienstwagen zurück. Der Arbeitnehmer gab den Wagen heraus, behielt sich jedoch vor, eine Ausfallentschädigung wegen entgangener privater Nutzungsmöglichkeiten geltend zu machen. Das tat er auch in dem Rechtsstreit, der bis zum Bundesarbeitsgericht geführt wurde. Nachdem er wieder genesen war, wurde ihm der Dienstwagen wieder zur Verfügung gestellt. Gestritten wurde also über Ausfallentschädigung im Zeitraum November/Dezember 2008. Die Klage wurde allerdings in drei Instanzen abgewiesen.

Private Nutzungsmöglichkeit als Vergütungsbestandteil

Ausgangspunkt der Beurteilung zuletzt durch das Bundesarbeitsgericht war, dass die Privatnutzung nach ständiger Rechtsprechung einen geldwerten Vorteil und Sachbezug darstellt. Sie ist steuer- und abgabenpflichtiger Teil der Arbeitsvergütung, also regelmäßig eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung.

Als Vergütungsbestandteil folgt dieser Sachbezug mangels abweichender Vertragsbestimmungen denselben Regeln, die auch für die Vergütung in Geld gelten. Hier gilt der Grundsatz: „Ohne Arbeit kein Lohn.“ Erkrankt ein Arbeitnehmer, so ist er an der Ausübung seiner Tätigkeit verhindert und kann damit – im Grundsatz – keinen Lohn beanspruchen.

Privatnutzung nur im Entgeltfortzahlungszeitraum

Diesen Grundsatz durchbricht das Entgeltfortzahlungsgesetz, nach dem bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit das Arbeitsentgelt für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen fortzuzahlen ist. Während dieses Zeitraums bleiben also die Vergütungspflichten kraft gesetzlicher Anordnung aufrechterhalten. Das schließt auch Sachbezüge wie die private Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens ein.

Nach Ablauf der sechs Wochen jedoch enden die Lohnzahlungspflichten und auch – so das Bundesarbeitsgericht – der Nutzungsanspruch des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer erhält in diesem Fall re-

gelmäßig Krankengeld, dies jedoch von seiner Krankenkasse und nicht vom Arbeitgeber.

Haben die Vertragsparteien also im Zuge der Dienstwagenüberlassung nicht ausdrücklich oder schlüssig etwas Abweichendes vereinbart, so darf der Dienstwagen nach dem Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums nicht mehr privat genutzt werden. Er ist vielmehr an den Arbeitgeber herauszugeben.

Solche besonderen Vereinbarungen, die eine private Nutzung auch über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus erlaubt hätten, hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung verneint. Insbesondere in der nicht zeitnahen Rückforderung des PKWs erst im November 2008 lag nach Ansicht des Gerichts noch keine rechtsverbindliche Erklärung, dem Arbeitnehmer die Privatnutzung auch in entgeltfortzahlungsfreien Zeiten zu gestatten.

Ankündigungsfrist bei Rückgabeverlangen

Der Arbeitnehmer konnte seinen Anspruch auf Zahlung einer Nutzungsausfallentschädigung auch nicht darauf stützen, dass der Arbeitgeber im November 2008 zur Rückgabe des Fahrzeugs binnen sechs Tagen aufgefordert hatte.

Dabei blieb unentschieden, ob es sich hierbei um eine angemessene Ankündigungsfrist handelte, da Rechtsfolge einer entsprechenden Pflichtverletzung nicht der Ersatz des Nutzungsausfalls an sich ist. Vielmehr ist dem Arbeitnehmer in einem solchen Fall nur der Schaden zu ersetzen, der dadurch entsteht, dass er sich durch eine zu kurz bemessene Frist nicht rechtzeitig auf den Nutzungsentzug einstellen kann.

Zu einem solchen so genannten „Verfrühungsschaden“ war jedoch im konkreten Fall nichts vorgebracht. In der Praxis empfiehlt es sich gleichwohl, ein Rückgabeverlangen mit einer angemessenen Frist zu versehen. ◀◀