

Privatnutzung kann nicht einfach entzogen werden

Bei der Überlassung eines Dienstwagens gibt es eine Reihe von Streitpunkten und dementsprechend auch Urteilen in der aktuellen Rechtsprechung. Ein Überblick.

Die Überlassung eines Dienstwagens – meist auch zum privaten Gebrauch – hat in der Praxis auch über den angestellten Außendienst hinaus an Bedeutung gewonnen. Entsprechend mehren sich gerichtliche Entscheidungen, die Streitfragen rund um den Dienstwagen klären. Die nachfolgende Zusammenstellung gibt einen Überblick über aktuelle Rechtsprechung:

Umfang der privaten Nutzungsmöglichkeit

Umfang und Grenzen der privaten Nutzungsmöglichkeit sollten in einer schriftlichen Dienstwagenvereinbarung geregelt werden. Dies gilt beispielsweise für die Frage, ob längere Urlaubsreisen (ins Ausland) mit umfasst sein sollen oder ob auch Dritte – etwa der Ehepartner – den Dienstwagen fahren dürfen. Einige Unternehmen haben hierzu allgemeine „Geschäftsordnungen“ entwickelt, auf die dann in der Dienstwagenvereinbarung verwiesen wird. Teilaspekte des Umfangs der Privatnutzung ergeben sich darüber hinaus aus gesetzlichen Bestimmungen.

Tankkosten im Urlaub und bei Krankheit: Wird dem Arbeitnehmer der Dienstwagen ohne ausdrückliche Einschränkungen zur privaten Nutzung überlassen, so kann der Arbeitnehmer die Erstattung von Tankkosten auch aus Tankvorgängen verlangen, die unmittelbar vor Antritt einer Urlaubsreise erfolgen bzw. aus Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit stammen (LAG Hamm, Urteil vom 3. Februar 2012 – 7 Sa 1485/11).

Ende der Privatnutzung bei längerer Krankheit: Die Privatnutzung stellt nach ständiger Rechtsprechung einen geldwerten Vorteil und Sachbezug dar. Sie ist steuer- und abgabenpflichtiger Teil der Arbeitsvergütung. Als Vergütungsbestandteil folgt sie mangels abweichender Vertragsbestimmungen denselben Regeln, die auch für die Vergütung in Geld gelten. Da nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz das Arbeitsentgelt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit lediglich für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen fortzuzahlen ist, endet auch

der private Nutzungsanspruch des Arbeitnehmers nach Ablauf dieses Zeitraums. Das Fahrzeug ist dann unter Einhaltung einer angemessenen Vorankündigungsfrist herauszugeben (BAG, Urteil vom 14. Dezember 2010 – 9 AZR 631/09).

Privatnutzung bei Auslandseinsatz: Der Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer den Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlässt, kommt dieser Verpflichtung durch das Zurverfügungstellen des Fahrzeugs nach. Unerheblich ist, welche Möglichkeiten der Arbeitnehmer hat, das Fahrzeug dann tatsächlich auch privat zu benutzen. Bestehen etwa im Rahmen eines Auslandseinsatzes kaum Möglichkeiten, das Fahrzeug außerdienstlich zu nutzen, spielt dies keine Rolle. Reist der Arbeitnehmer kraft eigener Entscheidung zu Aufenthalte in Deutschland mit dem Flugzeug zurück, besteht auch kein Anspruch auf Gestellung eines weiteren Fahrzeugs in Deutschland. Dementsprechend kann der Arbeitnehmer für diese Zeiten auch keine Nutzungsausfallentschädigung verlangen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 31. Januar 2012 – 3 Sa 552/11).

„Die Privatnutzung stellt nach ständiger Rechtsprechung einen geldwerten Vorteil dar.“

Widerruf der privaten Nutzungsmöglichkeit

Da die Privatnutzung Vergütungsbestandteil ist, kann sie – ebenso wie das Gehalt an sich – nicht „einfach so“ entzogen werden. Auch heute noch sind in Anstellungsverträgen bzw. Dienstwagenvereinbarungen vom Arbeitgeber vorformulierte Widerrufsvorbehalte anzutreffen, die einen jederzeitigen einschränkungslosen Widerruf der privaten Nutzungsmöglichkeit vorsehen. Solche Bestimmungen sind regelmäßig unangemessen benachteiligend. Bereits in der Klausel selbst müssen aner kennenswerte sachliche Widerrufsgründe genannt sein, die möglichst konkret umschrieben sind. Fehlt es

Kompakt

- Wenn der Dienstwagen auch privat genutzt werden kann, sollte der Umfang der privaten Nutzungsmöglichkeit schriftlich vereinbart werden, um Zweifel und Streitfragen möglichst zu vermeiden.
- Die Privatnutzungsmöglichkeit ist Vergütungsbestandteil und kann nicht „einfach so“ durch Widerruf entzogen werden.
- Bei der Haftung des Arbeitnehmers für Schäden infolge betrieblich veranlasster Tätigkeiten werden die Grundsätze zur so genannten privilegierten Arbeitnehmerhaftung angewendet.

daran, ist die Klausel unwirksam (vergleiche BAG, Urteil vom 19. Dezember 2006 – 9 AZR 294/06; Urteil vom 13. April 2010 – 9 AZR 113/09).

Mit Urteil vom 21. März 2012 – 5 AZR 651/10 hat das BAG entschieden, dass folgende Klausel wirksam ist:

„Der Arbeitgeber behält sich vor, die Überlassung des Dienstwagens zu widerrufen, wenn und solange der Pkw für dienstliche Zwecke seitens des Arbeitnehmers nicht benötigt wird. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt wird.“

Trotz Wirksamkeit der Klausel entsprach der Widerruf im Einzelfall allerdings nicht billigem Ermessen: Das Fahrzeug wurde nur drei Wochen vor Beendigung des Vertragsverhältnisses zurückgefordert. Es handelte sich um den einzigen verfügbaren Pkw des Arbeitnehmers. Gründe für den sofortigen Entzug des Fahrzeugs hatte die Arbeitgeberin nicht vorgetragen. Zudem berücksichtigte das Gericht, dass der Arbeitnehmer den privaten Nutzungsvorteil für den gesamten noch laufenden Monat versteuern musste.

Wird der Dienstwagen unberechtigt entzogen, etwa durch Widerruf auf Basis eines unwirksamen Widerrufsvorbehalts, kann der Arbeitnehmer Schadenersatz für die entgehende private Nutzungsmöglichkeit verlangen. Gegen die Schätzung dieses Schadens auf Basis der steuerlichen „1%-Liste-preis-Methode“ bestehen dabei keine Bedenken (BAG, Urteil vom 19. Dezember 2006 – 9 AZR 294/06).

Haftung bei Schäden

Werden an oder mit dem Dienstfahrzeug aufgrund betrieblich veranlasster Tätigkeiten Schäden verursacht, kommen die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur privilegierten Arbeitnehmerhaftung zum Tragen. Danach

hat der Arbeitnehmer vorsätzlich verursachte Schäden in vollem Umfang zu tragen, bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er nicht. Bei normaler Fahrlässigkeit ist der Schaden in aller Regel zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verteilen, bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer in aller Regel den gesamten Schaden zu tragen.

Der Umfang der Beteiligung des Arbeitnehmers an den Schadensfolgen ist durch eine Abwägung der Gesamtumstände zu bestimmen, wobei insbesondere Schadensanlass, Schadensfolgen, Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte eine Rolle spielen. Eine möglicherweise vorliegende Gefahrgeneignis der Arbeit ist ebenso zu berücksichtigen wie die Schadenshöhe, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes Risiko, eine Risikodeckung durch eine Versicherung, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe der Vergütung, die möglicherweise eine Risikoprämie enthalten kann. Auch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers und die Umstände des Arbeitsverhältnisses, wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten können zu berücksichtigen sein (zusammenfassend BAG, Urteil vom 22. März 2018 – 8 AZR 779/16).

Keine betriebliche Veranlassung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer das Fahrzeug entgegen seiner Verpflichtung aus dem Überlassungsvertrag und entgegen der ihm bekannten ausdrücklichen Aufforderung des Insolvenzverwalters über das Vermögen der Arbeitgeberin nicht an diesen, sondern an einen Dritten herausgibt. Der Arbeitnehmer haftet dann in vollem Umfang auch bei Fahrlässigkeit (BAG, Urteil vom 22. März 2018 – 8 AZR 779/16).

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Nach Ansicht des LAG Hamm (Beschluss vom 7. Februar 2014 – 13 TaBV 86/13) besteht bei der Ausgestaltung der vom Arbeitgeber gestatteten Privatnutzung von Dienstwagen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Diese Frage ist allerdings auch in der Rechtsprechung umstritten. ■



Autor

Dr. Michael Wurdack

ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon.

+49(0)551/49 99 60,

Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de

E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de