

## **Dienstwagen: Statussymbol oder Gehaltsbestandteil?**

Im Fall Müller schien alles klar. Der Aufhebungsvertrag war unter Beteiligung der Rechtsanwälte, der Personalabteilung und dem Vorgesetzten von Herrn Müller ausgehandelt. Man hatte sich auf den Beendigungszeitpunkt, eine für beide Seiten akzeptable Abfindungssumme, zahlreiche andere Regelungen sowie die Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses geeinigt. Die Stimmung kippte, als es um den Dienstwagen ging: Die Arbeitgeberseite stellte sich auf den Standpunkt, Herr Müller müsse seinen Dienstwagen mit Beginn der Freistellung zurückgeben. Herr Müller wehrte sich vehement gegen diese Forderung.

Der geschilderte Fall ist keine Ausnahme: Der Dienstwagen ist gerade für Mitarbeiter in gehobener Stellung ein Statussymbol. Dieses Thema ist oft emotional so besetzt, dass wirtschaftliche Erwägungen bei einem Konflikt hierüber oft kein Gewicht haben. Rechtlich wie steuerlich sind einige Aspekte zu beachten.

### **Anspruch auf einen Dienstwagen**

Die Frage, ob einem bestimmten Mitarbeiter ein bestimmter Dienstwagen zusteht, kann einzelvertraglich geregelt werden. In großen Firmen gibt es meist Dienstwagenregelungen, die sowohl die Frage, wem welcher Dienstwagen zusteht, wie auch die Bedingungen abschließend regeln. Sofern der Arbeitnehmer diese Dienstwagenregelung unterschreibt oder im Arbeitsvertrag darauf Bezug genommen wird, gilt diese für ihn verbindlich.

### **Entzug des Dienstwagens**

Die Bereitstellung eines Dienstwagens auch für private Nutzung stellt ein Äquivalent für die Arbeitsleistung dar. Folglich wird es sowohl von den Arbeitsgerichten als auch von den Steuerbehörden wie Einkommen behandelt. Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer folglich einseitig den Dienstwagen entziehen, ist dies im Regelfall so zu betrachten, als ob er eine Gehaltskürzung vornehmen wolle. Dies kann die Arbeitgeberseite jedoch selbstverständlich nicht willkürlich tun. Hier gibt es nach dem Kündigungsschutzgesetz hohe Hürden:

Der Arbeitgeber müsste eine Änderungskündigung aussprechen. Dies beinhaltet eine Kündigung der alten arbeitsvertraglichen Gestaltung mit dem gleichzeitigen Angebot der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter neuen, geänderten Bedingungen. In unserem Fall würde dies bedeuten, dass der Arbeitgeber das alte Arbeitsverhältnis kündigt und eine Fortsetzung des ansonsten unveränderten Arbeitsverhältnisses ohne die Bereitstellung des Dienstwagens anbietet. Wehrt sich der Arbeitnehmer dann im Rahmen eines Prozesses, muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass dringende betriebliche Erfordernisse die Änderungen rechtfertigen. Dies wird ihm hinsichtlich faktischer Gehaltskürzung nur in ganz wenigen Fällen gelingen. Pauschal kann man sagen, dass das Unternehmen hier konkret vor der Insolvenz stehen müsste.

Ist jedoch vertraglich geregelt, unter welchen Bedingungen der Arbeitnehmer den auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellten Dienstwagen zurückgeben muss, gilt dies grundsätzlich. Unzulässig ist jedoch eine Regelung, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, jederzeit und ohne besonderen Grund die Privatnutzung zu widerrufen.

Das Bundesarbeitsgericht entschied in einem Urteil vom 19.12.2006, dass eine solche Formulierung in vorformulierten Verträgen unwirksam sei. Es benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen, wenn es dem Arbeitgeber freisteht, eine an sich zugesagte Leistung ohne Angabe von Gründen jederzeit zu entziehen. Einer Regelung dergestalt, dass der Dienstwagen bei Änderung des Arbeitsgebietes – beispielsweise einer zulässigen Versetzung vom Außendienst in den Innendienst – oder bei Freistellung entzogen werden kann, steht zwar nichts entgegen. Jedoch muss dies ausdrücklich so formuliert sein. Nicht ausreichend ist es wie im vorliegenden Fall, das Widerrufsrecht des Arbeitgebers weit zu formulieren und es nur bei berechtigtem Anlass auszuüben. Hier hatte der Arbeitgeber das unbeschränkte Rückforderungsrecht nach Kündigung und Freistellung von der Arbeitsleistung ausgeübt. Der Mitarbeiter gab das Auto zwar zurück, forderte jedoch Schadenersatz wegen entgangener Nutzungen. Das BAG gab dem Anspruch statt, da es die Klausel im Arbeitsvertrag als insgesamt unwirksam beurteilte. Die Arbeitgeberseite hatte folglich keine Rechtsgrundlage für die Rückforderung.

## **Steuerliche Aspekte**

Die Höhe eines solchen Schadenersatzes entspricht der Pauschale, die im Rahmen der Einkommensteuer berücksichtigt wird. Der privat genutzte Dienstwagen wird als Einkommen in die Verdienstabrechnung eingestellt und die auf diesen Wert entfallende Einkommenssteuer an das Finanzamt abgeführt. Hier wird als Wert für die private Nutzung grundsätzlich 1 % des Brutto-Inland-Listenpreises des zur Verfügung gestellten Wagens angesetzt. Kann das Kraftfahrzeug auch für die Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte genutzt werden, erhöht sich dieser Satz zusätzlich um 0,03 % des Listenpreises für jeden Kilometer Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Die Entfernungspauschale in Höhe von 30 Cent pro Kilometer muss wie bei der Nutzung eines privaten Fahrzeuges für den Arbeitsweg in der Lohnsteuererklärung separat geltend gemacht werden.

Bei den Werten für die Privatnutzung handelt es sich um Pauschalen, die die Steuerbehörden immer dann annehmen, wenn kein gesonderter Nachweis vorliegt. Es kann sich durchaus lohnen, in einem Fahrtenbuch festzuhalten, dass der genutzte Dienstwagen in sehr geringem Umfang privat genutzt wird. Hier können sich Ersparnisse von mehreren hundert Euro im Jahr ergeben.

## **Haftung bei Unfall**

Wenn man mit dem Dienstwagen während der dienstlichen oder auch der privaten Nutzung in einen Unfall verwickelt wird, stellt sich die Frage der Haftung.

Im Arbeitsverhältnis haftet der Arbeitnehmer bei Schäden lediglich für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit, nicht jedoch für leichte Fahrlässigkeit. Bei mittlerer Fahrlässigkeit erfolgt die Verteilung der Haftung durch Quotelung nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Die Rechtsprechung nimmt die eingeschränkte Haftung des Arbeitnehmers deswegen an, weil Arbeitnehmer bei Erfüllung ihrer Arbeitsleistung mit großen Werten in Berührung kommen; dieses „Lebensrisiko“ der Firma soll nicht völlig auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

Im Regelfall sind Dienstwagen vollkaskoversichert, daher fallen hier lediglich die Erhöhung der Risikoprämie oder die Zahlung der Selbstbeteiligung ins Gewicht. Auch diese Zahlungspflichten können vertraglich geregelt sein, jedoch hält auch nicht jede Formulierung der rechtlichen Überprüfung stand. Das Bundesarbeitsgericht hatte im Jahr 2004 einen Fall zu entscheiden, in dem sich ein Arbeitnehmer verpflichtet hatte, bei jedem Unfall die Kosten zu übernehmen, die

durch die Versicherung nicht abgedeckt waren. Der Arbeitgeber nahm nach einem Unfall den Arbeitnehmer für die Kosten der Selbstbeteiligung in Anspruch. Das Bundesarbeitsgericht hielt dies für rechtswidrig, da die pauschale Abwälzung der Selbstbeteiligung auf den Arbeitnehmer den von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien der Arbeitnehmerhaftung entgegensteht. Daher musste der Arbeitnehmer nichts zahlen.

Hätte jedoch der Arbeitgeber eine Übernahme der Kosten für Unfälle während Privatfahrten vereinbart, ist davon auszugehen, dass das Bundesarbeitsgericht eine andere Entscheidung getroffen hätte. In einem solchen Fall widerspricht die Kostenübernahmepflicht des Arbeitnehmers nicht dem Schutzzweck der Haftungsprivilegierung. Besteht jedoch keine gesonderte Vereinbarung, und versteuert der Arbeitnehmer nach den gängigen Regeln, hat der Arbeitgeber alle Fahrzeugkosten zu tragen, also auch die Kosten für einen privat verursachten Unfall, entschied das LAG Hessen an anderer Stelle.

Von Petra Braun, Pflüger Rechtsanwälte

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstrasse 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11