

## Hinweise für die Vertragsgestaltung

### ■ Der Dienstwagenüberlassungsvertrag

von RA FAArbR Dr. Stefan Nägele, Stuttgart\*

#### I. Einleitung

Ein Arbeitgeber sollte seinem Mitarbeiter ein Dienstfahrzeug erst dann überlassen, wenn feststeht, zu welchen Bedingungen dies geschehen soll. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer das Fahrzeug auch privat nutzen darf.

In der Praxis finden sich Überlassungsvereinbarungen häufig als Klauselwerk im eigentlichen Arbeitsvertrag, aber auch als eigenständige Vereinbarungen. Daneben finden sich insbesondere in Betrieben, in denen einer größeren Anzahl von Beschäftigten ein Fahrzeug überlassen wird, häufig Dienstwagenordnungen, die einseitig vom Arbeitgeber vorformuliert sind aber auch mit dem Betriebsrat ausgehandelte Vereinbarungen.

Vorformulierte Bedingungen unterliegen der AGB-Kontrolle und damit auch der Einbeziehungskontrolle nach § 305 Abs. 2 BGB. Eine einseitig vom Arbeitgeber aufgestellte Dienstwagenordnung wird nur dann Vertragsbestandteil, wenn der Arbeitnehmer sich mit ihrer Geltung einverstanden erklärt hat. Empfehlenswert ist es, unmittelbar über der Datums- und Unterschriftszeile in gut lesbarem Fettdruck auf die dem Arbeitsvertrag beigefügten Überlassungsbedingungen hinzuweisen.<sup>1</sup> Bei einer Betriebsvereinbarung genügt ein Hinweis hierauf im Arbeitsvertrag (§ 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG). Im Übrigen sind die Regelungen über das Verbot überraschender Klauseln (§ 305 c Abs. 1 BGB), der Inhaltskontrolle (§ 307 BGB) und den Klauselverboten nach §§ 308 und 309 BGB zu beachten.<sup>2</sup>

#### II. Zweck/Umfang der Überlassung

##### 1. Dienstliche oder private Nutzung

Zunächst bedarf es einer Regelung darüber, aus welchem Anlass dem Arbeitnehmer das Fahrzeug überlassen wird. In Frage kommen drei Konstellationen:

- Die Fahrzeugüberlassung ist **notwendig**, weil der Arbeitnehmer seinen arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten nur mit einem Fahrzeug nachkommen kann, beispielsweise beim Taxi- oder Lkw-Fahrer.
- Der Dienstwagen ist **nicht das Hauptarbeitsmittel** des Arbeitnehmers, er ist **aber** zur Erfüllung seiner eigentlichen Arbeitsleistung **auf ein Fahrzeug angewiesen**, wie z. B. ein Kundendienstmonteur.
- Das Fahrzeug wird **ohne jedes dienstliche Interesse** überlassen, insbesondere, wenn die Überlassung der Motivation dienen oder die gehobene Position eines Mitarbeiters widerspiegeln soll.

Je nach Anlass der Überlassung können sich unterschiedliche Rechtsfolgen ergeben.

##### 2. Umfang der Überlassung

Fehlt es an einer ausdrücklichen Regelung über den Umfang des Nutzungsrechts am Dienstfahrzeug, kann dennoch ein **Anspruch des Arbeitnehmers** auf private Nutzung bestehen. Das LAG Rheinland-Pfalz<sup>3</sup> hat darauf hingewiesen, dass eine Vereinbarung über die Privatnutzung eines Dienstwagens konkludent herbeigeführt werden kann. Im dortigen Fall hatte ein Arbeitnehmer das ihm überlassene Fahrzeug nach seinen Dienstfahrten regelmäßig mit nach Hause genommen. Obschon diese Handhabe dem Arbeitgeber bekannt war, hatte er hiergegen nichts unternommen.

Um entsprechenden Auseinandersetzungen zu begegnen, bietet sich eine **klare Regelung** an. Insbesondere ist für die Privatnutzung festzulegen, wer das Fahrzeug nutzen darf. Werden hierzu keine Absprachen getroffen, ist eine Auslegung dahingehend vorzunehmen, dass das Fahrzeug auch von Familienangehörigen des Arbeitnehmers genutzt werden darf.<sup>4</sup> Die Nutzung des Fahrzeugs durch Familienmitglieder ist insbesondere dann nicht rechtsmissbräuchlich, wenn sie der Arbeitgeber nicht ausdrücklich untersagt.

Auch die **Reichweite** der Privatnutzung ist festzulegen. Die Privatnutzung kann eingeschränkt werden, beispielsweise können Fahrten ins Ausland untersagt werden oder die Privatnutzung auf eine bestimmte Fahrleistung pro Monat beschränkt werden.

**Gestaltungsvorschlag:** „Das Fahrzeug wird dem Mitarbeiter zur dienstlichen Nutzung überlassen. Die Privatnutzung ist gestattet, aber auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt. Der Mitarbeiter darf das Fahrzeug Dritten nicht überlassen, außer den mit ihm in einem Hausstand lebenden Familienangehörigen/Lebensgefährten.“

#### III. Steuerliche Aspekte

Wird dem Arbeitnehmer die private Nutzung des Dienstfahrzeugs eingeräumt, muss der darin liegende geldwerte Vorteil bei der Lohnsteuerberechnung des Arbeitnehmers als Einnahme in Ansatz gebracht werden.<sup>5</sup> Der Nutzungs-

\* Der Autor ist Partner der PricewaterhouseCoopers Veltins Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Stuttgart.

1 BGH v. 8. 1. 1986 – VIII ZR 313/84, NJW 1986, 1608.

2 Im Einzelnen: Nägele, Der Dienstwagen, Allgemeine Geschäftsbedingungen Rz. 7 ff.

3 LAG Rh.-Pf., Urt. v. 19. 11. 1996 – 4 Sa 733/96, NZA 1997, 942.

4 LAG Hamm v. 14. 9. 1992 – 17 Sa 914/92, BB 1992, 2434.

5 BFH v. 29. 5. 1963 – IV 359/62 S, BB 1963, 926; BAG v. 16. 11. 1995 – 8 AZR 240/95, AP Nr. 4 zu § 611 BGB Sachbezüge.

## Hinweise für die Vertragsgestaltung

vorteil kann entweder anhand einer pauschalen Berechnung nach § 8 Abs. 2 Satz 2, 3 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG (1%-Methode) bzw. nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG oder durch konkrete Berechnung anhand von Belegen und Fahrtenbuch gem. § 8 Abs. 2 Satz 4 EStG ermittelt werden. Je nach individuellem Fall kann sich eine Pauschale oder aber die konkrete Berechnung als vor- oder nachteilig herausstellen. Die Arbeitsvertragsparteien sind verpflichtet, bereits am Jahresanfang oder im Überlassungsvertrag festzulegen, nach welcher Abrechnungsart der geldwerte Vorteil lohnsteuerrechtlich erfasst werden soll. Ein Wechsel der Abrechnungsmethode im laufenden Jahr ist grundsätzlich nicht möglich.<sup>6</sup>

**Gestaltungsvorschlag:** „Der geldwerte Vorteil wird pauschal ermittelt und versteuert (zur Zeit 1% des Bruttolistenpreises pro Monat sowie 0,03% des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer Wohnung – Arbeitsstätte).“

Für die Ermittlung des Listenpreises ist es unbeachtlich, ob das Fahrzeug vom Arbeitgeber gekauft oder geleast wurde oder ob es sich um ein Neu- oder Gebrauchtfahrzeug handelt. Maßgeblich ist immer der inländische Bruttolistenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung.

Sonderregelungen sind zu beachten, wenn dem Arbeitnehmer mehrere Fahrzeuge überlassen werden, wenn verschiedene Arbeitnehmer sich einem Car-Sharing-Modell anschließen oder ein gepanzertes Fahrzeug mit oder ohne Chauffeur zur Verfügung gestellt wird<sup>7</sup>.

#### IV. Geschuldetes Fahrzeug

Im Überlassungsvertrag ist festzulegen, welche Art von Fahrzeug überlassen werden soll. Häufig ist man sich bei der erstmaligen Überlassung einig, Probleme können aber bei der **Ersatzbeschaffung** auftreten. Ein Bedarf nach einem neuen Fahrzeug entsteht, wenn der ursprünglich überlassene Dienstwagen aufgrund Alters, Abnutzung oder Schäden ersetzt werden muss oder aber das Besitzrecht des Arbeitgebers am Fahrzeug erloschen ist, weil der zugrunde liegende Leasingvertrag abgelaufen ist. Es bietet sich deshalb an, schon im Überlassungsvertrag die **Art des Fahrzeugs**, beispielsweise Kombi oder Cabriolet, sowie Leistungs- und Ausstattungsmerkmale allgemein festzulegen. Von der Bestimmung einer genauen Fahrzeugmarke oder eines Fahrzeugtyps ist abzuraten.

**Gestaltungsvorschlag:** „Dem Arbeitnehmer wird eine Mittelklasselimousine, Leistung max. 120 kw, ausgestattet mit Klimaanlage, Automatikgetriebe und Navigationssystem überlassen. Die Festlegung der Fahrzeugmarke und des Typs erfolgt durch den Arbeitgeber.“

#### V. Beendigung des Nutzungsrechts

Grundsätzlich endet das Nutzungsrecht am Dienstwagen mit dem Ablauf der Kündigungsfrist einer wirksamen Kündigung des Arbeitnehmers. Abgesehen von diesem eher unproblematischen Fall treten aber auch andere Situationen auf, in denen der Arbeitgeber das Nutzungsrecht

des Arbeitnehmers am Dienstwagen zu beschränken bzw. zu beenden sucht, so z. B. bei folgenden Fallvarianten:

##### 1. Urlaub

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer das Fahrzeug während des Urlaubs für Privatfahrten zur Verfügung zu stellen. § 11 Abs. 1 Satz 4 BUrlG räumt dem Arbeitgeber die Möglichkeit ein, zum Arbeitsentgelt gehörenden Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weiter gewährt werden, für die Dauer des Urlaubs angemessen in Bar abzugelten<sup>8</sup>. Hieraus folgt, dass der Arbeitgeber regeln kann, dass das Fahrzeug während des Urlaubs nicht zur privaten Nutzung zur Verfügung steht, sofern sich der Arbeitgeber verpflichtet, einen angemessenen Ausgleich in Geld zu bezahlen.

**Gestaltungsvorschlag:** „Während des Urlaubs ist der Arbeitnehmer zur Nutzung des Fahrzeugs nicht berechtigt. Der Arbeitnehmer erhält zum Ausgleich hierfür einen Betrag in Höhe von 1% des Bruttolistenpreises des Fahrzeugs pro Monat anteilig für die Urlaubsdauer erstattet.“

In diesem Fall ist nur der Ausgleichsbetrag steuerpflichtig, weil der Arbeitnehmer im Urlaub keinen geldwerten Vorteil aus einer Nutzung haben kann.

##### 2. Krankheit

Da das private Nutzungsrecht Vergütungsbestandteil ist, teilt das Dienstfahrzeug das Schicksal des gesamten Vergütungsanspruchs während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Hieraus folgt, dass der Arbeitnehmer jedenfalls für den in § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG bestimmten Zeitraum von sechs Wochen den Anspruch auf die Privatnutzung des Dienstfahrzeugs nicht verliert.<sup>9</sup>

Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums entfällt der Vergütungsanspruch. Der Arbeitnehmer ist zur Herausgabe des Fahrzeugs verpflichtet.

**Gestaltungsvorschlag:** „Das Recht auf Privatnutzung endet nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums nach § 3 Abs. 3 EFZG bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers. Wird dem Arbeitnehmer über diesen Zeitraum hinaus die weitere Nutzung nicht schriftlich gestattet, hat der Arbeitnehmer das Fahrzeug unverzüglich herauszugeben.“

##### 3. Altersteilzeit/Teilzeit

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Privatnutzung bleibt grundsätzlich auch während der **Altersteilzeit** bestehen. Bleibt der Arbeitnehmer während der gesamten Dauer der Altersteilzeit tätig, ist ihm das Dienstfahrzeug auch weiter zu überlassen. Es hat lediglich eine Anrechnung des geldwerten Vorteils zu erfolgen.<sup>10</sup> Vereinbaren die Parteien das Blockmodell, kann der Arbeitgeber die Herausgabe des Fahrzeugs jedenfalls in der Freizeitphase gegen einen angemessenen Barausgleich verlangen.

Das Dienstfahrzeug ist eine nicht teilbare Leistung i. S. v. § 4 Abs. 1 TzBfG. Bei nichtteilbaren Leistungen gilt der Grundsatz, dass sachliche Gründe erforderlich sein müssen, die eine unterschiedliche Behandlung **teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer** im Verhältnis zu vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern rechtfertigen. Wird die Arbeitszeit in erheblichem Maße reduziert, kann sich der Arbeitgeber das Recht auf Widerruf der Überlassung vorbehalten, ins-

<sup>6</sup> R 31 Abs. 9 Nr. 3 LStR.

<sup>7</sup> Im Einzelnen: Nägele, Der Dienstwagen, Steuern Rz. 13 ff.

<sup>8</sup> BAG v. 22. 9. 1960, AP Nr. 27 zu § 616 BGB.

<sup>9</sup> LAG Sachsen v. 13. 1. 1999 – 2 Sa 742/98, LAGE Nr. 4 zu § 4

EFZG; ArbG Karlsruhe v. 13. 3. 2001 – 4 Ca 4/01, n. v.

<sup>10</sup> Nägele, Der Dienstwagen, Teilzeit Rz. 4.

## Hinweise für die Vertragsgestaltung

besondere dann, wenn die dienstliche Nutzung bei der Überlassung des Dienstfahrzeugs im Vordergrund stand.

**Gestaltungsvorschlag:** „*Macht der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Verringerung der Arbeitszeit Gebrauch und wird im Anschluss hieran die Arbeitszeit um mehr als 25% gemindert, steht dem Arbeitgeber das Recht zu, die Privatnutzung des Dienstfahrzeugs zu widerrufen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber einen Barausgleich in Höhe des geldwerten Vorteils zu bezahlen. Der Barausgleich wird linear um den Teil gekürzt, um den sich die Arbeitsvergütung aufgrund der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit verkürzt.*“

#### 4. Mutterschutz

Während der Schutzfristen ist der Arbeitnehmerin das Fahrzeug zur weiteren privaten Nutzung zu überlassen. Das BAG leitet diesen Anspruch aus § 14 Abs. 1 Satz 1 MuSchG mit der Begründung ab, dass währenddessen auch Sachleistungen fortzugewähren sind, um Einkommenseinbußen der Arbeitnehmerin zu vermeiden und jeden Anreiz zu beseitigen, die Arbeit entgegen dem ihr und ihrem Kind dienenden Schutz fortzusetzen.<sup>11</sup>

#### VI. Kostenrisiko bei Kündigung

Endet das Arbeitsverhältnis, hat der Arbeitgeber in der Regel kein Interesse, das dem Arbeitnehmer überlassene Fahrzeug weiter in seinem Bestand zu behalten. Ist das Fahrzeug nicht gekauft, sondern geleast, stellt sich das Problem der vorzeitigen Beendigung des Leasingvertrags.

Arbeitgeber versuchen deshalb zu regeln, dass der Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist, den Leasingvertrag beim Leasinggeber abzulösen oder aber den Leasingvertrag zu übernehmen. Derartige Varianten sind bedenklich, weil es sich einerseits um eine Schuldübernahme durch einen Dritten handelt, für dessen Wirksamkeit der Gläubiger, also der Leasinggeber, seine Zustimmung erteilen muss. Darüber hinaus unterfällt eine Vertragsübernahme durch den Arbeitnehmer dem Geltungsbereich des Verbraucher kreditrechts mit der Folge, dass dem ausscheidenden Arbeitnehmer ein Widerrufsrecht gem. §§ 495, 355 BGB zusteht. Darüber hinaus können unangemessen hohe Ablösekosten die jederzeit freie Entscheidung des Arbeitnehmers über Beruf und Arbeitsstelle beeinträchtigen und damit eine Kündigungsschwerung darstellen.<sup>12</sup>

Anders stellt es sich hingegen dar, wenn erhöhte Ablösekosten entstehen, weil das Fahrzeug auf Wunsch des Arbeitnehmers mit einer Sonderausstattung versehen worden ist.<sup>13</sup>

**Gestaltungsvorschlag:** „*Endet das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitnehmers, wird der zugrunde liegende Leasingvertrag abgelöst. Der Arbeitnehmer trägt die für die vom Arbeitnehmer veranlasste Sonderausstattung anteiligen Ablösekosten bis zur maximalen Höhe eines Bruttomonatsgehalts.*“

<sup>11</sup> BAG v. 11. 10. 2000 – 5 AZR 240/99, NZA 2001, 445.

<sup>12</sup> LAG Düsseldorf v. 18. 5. 1995 – 12 Sa 183/95, NZA-RR 1996, 363; LAG München v. 30. 5. 2001 – 9 Sa 8/01, FA 2002, 117.

<sup>13</sup> LAG BW v. 20. 9. 2000 – 2 Sa 30/00, n.v.