

RECHT

Dienstwagenregelungen

Prozessrisiko auf vier Rädern

Die Dienstwagenregelung in Unternehmen ist häufig Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten, weil sie unwirksame Klauseln enthält. ProFirma zeigt auf, was bei der Vereinbarung zu beachten ist. VON BERND WELLER



Wenn der Arbeitnehmer gerne ein höherwertiges Firmenfahrzeug will, dann sollte sich der Arbeitgeber vertraglich absichern, wie mit den Mehrkosten im Fall einer Trennung verfahren werden soll.

Der Jahreswechsel ist oft nur Tage vorbei, da sind die meisten der privaten Vorsätze schon überholt. Für einen arbeitsrechtlichen Vorsatz ist jedoch noch genug Zeit: Die grundlegende Überarbeitung von Vertragsmustern, insbesondere von Dienstwagenregelungen. Des Deutschen liebstes Kind ist häufig Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten, weil die Dienstwagenregelung unwirksame Klauseln enthält.

Die Überlassung eines Dienstwagens ist eine freie unternehmerische Entscheidung, erst bei der Gestattung der

Privatnutzung wird es schwierig. Die Überlassung stellt nichts anderes als ein Arbeitsentgelt in Form einer Sachleistung dar. Dies sollte man stets vor Augen haben. Der verbreitete Irrglaube, die gewährte Privatnutzung ließe sich einfach wieder entziehen, wird so als das demaskiert, was es ist, nämlich Unsinn.

Dienstwagenregelungen sind oft auf Anstellungsvertrag, Dienstwagennutzungsvereinbarung und Car Policy oder Betriebsvereinbarung verteilt. Im Anstellungsvertrag sollten die Eckdaten ge-

regelt sein. Nur dort hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, für den Arbeitnehmer nachteilige Regelungen zu vereinbaren. Folgerichtig sollte der Anstellungsvertrag eine Regelung dazu enthalten,

- > dass die Privatnutzung des Dienstwagens gestattet wird,
- > welche Rahmenbedingungen für die Auswahl des Dienstwagens bestehen (Mittelklasse/Oberklasse, Obergrenze für Leasingrate) und
- > unter welchen Voraussetzungen der Dienstwagen dem Arbeitnehmer entzogen werden kann.

Der Entzug des Dienstwagens kann nur durch einen Widerrufsvorbehalt erreicht werden. Ein solcher wiederum ist nur wirksam, wenn möglichst konkret definiert ist, in welchen Fällen der Dienstwagenentzug droht. Üblich ist das bei

- > einem ruhendem Arbeitsverhältnis (lang anhaltende Krankheit, Eltern-, Pflegezeit, Wehrdienst/Zivildienst und Mutterschutz),
- > dem Entzug der Fahrerlaubnis,
- > einem Wechsel auf eine andere Position,
- > einer Freistellung nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie
- > in eng umrissenen Fällen mit wirtschaftlichem Hintergrund.

Bei der Klauselgestaltung sollten die einzelnen Punkte getrennt von einander dargestellt werden. Nur so kann im Falle der Unwirksamkeit eines Teils der Klausel der Rest „gerettet“ werden. Bei den wirtschaftlich motivierten Fallgruppen genügt, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) zuletzt am 13. April 2010 entschieden hat, nicht der pauschale Hinweis auf wirtschaftliche Gesichtspunkte. Es muss genau beschrieben sein, worum es geht (wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, geringe dienstliche Nutzung des Dienstwagens, so dass die Dienstwagenüberlassung unwirtschaftlich ist usw.).

Selbst wenn die Klausel an sich wirksam ist, sieht das BAG noch eine weitere Hürde vor: Die Ausübung des Widerrufsvorbehalts muss billig und angemessen sein – ein Einfallstor für Prozessrisiken und vom Gericht „angeregte“ Vergleichsverhandlungen.

Bei jedem neuen Dienstwagen sollte eine Nutzungsvereinbarung geschlossen werden, die regelt, welche Partei welche Kosten trägt und in welchem konkret umrissenen Rahmen die Dienstwagennutzung gestattet ist. Der Abschluss einer Vereinbarung bei jedem neuen Dienstwagen gibt dem Unternehmer die Möglichkeit, in regelmäßigen Abständen die Vertragsgrundlage an geänderte rechtliche Bedingungen anzupassen.

„Jeweiligkeitsklausel“ genügt nicht

Von den oft verwendeten Car Policies (Unternehmensrichtlinien) ist abzuziehen: Sie gelten nur dann für den einzelnen Arbeitnehmer, wenn sie zum Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden sind oder der Arbeitnehmer anderweitig ihre bindende Wirkung anerkannt hat. Mit einer „Jeweiligkeitsklausel“ im Anstellungsvertrag ist das nicht getan; solche Klauseln sind unwirksam. Die Einholung von Zustimmungserklärungen jedes Arbeitnehmers verursacht indes einen so großen administrativen Aufwand, dass er gescheut wird. Selbst wenn der Aufwand betrieben wird, handelt es sich um AGB, die der strengen

Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB unterliegen. Dies rächt sich insbesondere in folgender Situation:

Der Arbeitgeber hat ein Limit für den Dienstwagenwert festgelegt, der Arbeitnehmer möchte aber gerne ein höherwertiges Fahrzeug. Der Arbeitgeber gibt dem Wunsch nach und vereinbart in der Car Policy, dass der Arbeitnehmer den Differenzbetrag monatlich zu tragen hat und bei Ausscheiden vor dem Ende des Leasingzeitraums wahlweise den Wagen privat übernehmen oder das Unternehmen für die Mehrkosten entschädigen muss. Diese Klausel akzeptiert der Arbeitnehmer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses gern. Der Streit entbrennt bei der Trennung. Nach der BAG-Rechtsprechung ist eine solche Klausel in der Regel unwirksam. Der Arbeitgeber bleibt also auf den Mehrkosten sitzen, die er nur auf Wunsch des Arbeitnehmers akzeptiert hat.

Als Alternative bietet sich die Betriebsvereinbarung an. Die Dienstwagenregelung ist ohnehin mitbestimmungspflichtig. Eine Betriebsvereinbarung gilt unmittelbar und zwingend für alle Arbeitnehmer und unterliegt nicht der Klauselkontrolle nach §§ 305 ff. BGB. In der Betriebsvereinbarung können also für das Unternehmen vorteilhaftere Regelungen vereinbart werden als in einer einfachen Car Policy. Der häufig geäußerte Vorbehalt von Arbeitgebern, der Betriebsrat fordere eine Ausweitung der Dienstwagenberechtigung, wenn man ihn einschalte, ist nicht gerechtfertigt. Zum einen sind mitbestimmungswidrige Car Policies unwirksam und bergen weitaus größere Gefahren für den Arbeitgeber. Zum anderen ist die Dienstwagenüberlassung ein „freiwilliger“ außertariflicher Entgeltbestandteil, bei dem der Betriebsrat nicht über das „Ob“, sondern nur das „Wie“ der Verteilung mit zu entscheiden hat. Der Arbeitgeber definiert also allein (abstrakt) den Kreis der Berechtigten. ●

Der Autor: Bernd Weller,

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt am
Main

Urteils-Ticker

GEWERBLICHE ANGEBOTE PER MAIL ODER FAX ERLAUBT

Unternehmen können sich nicht gegen unverlangte Werbung per E-Mail oder Fax wehren, wenn sie ihre Faxnummer oder Mail-Adresse öffentlich gemacht haben, entschied der Bundesgerichtshof (BGH). Veröffentlichte eine Firma ihre Faxnummer oder E-Mail-Adresse im Telefonbuch oder auf der Homepage, stimme sie damit stillschweigend der Zusendung von Angeboten zu.

INFO: BGH, Az. I R 75/06

ERZIEHUNGSURLAUB GILT NICHT ALS BESCHÄFTIGUNGSZEIT

Eine zusätzlich zum Lohn bezahlte Betriebszugehörigkeitszulage, mit der das Erfahrungswissen des Mitarbeiters honoriert wird, muss Zeiten des Erziehungsurlaubs nicht berücksichtigen, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG). Der Erziehungsurlaub sei als Ausfallzeit des Arbeitsverhältnisses zu werten, meinten die Richter. Ausfallzeiten seien Zeiträume, in denen das Arbeitsverhältnis zwar rechtlich fortbestehe, jedoch keine Vergütung geschuldet werde.

INFO: BAG, Az. 5 AZR 187/07

PROZESSKOSTENHILFE TROTZ LEBENSVERSICHERUNG

Die Übernahme von Prozesskostenhilfe kann nicht in jedem Fall abgelehnt werden, wenn eine Lebensversicherung besteht, die vorzeitig zurückgekauft werden könnte, entschied das Pfälzische Oberlandesgericht (OLG). In einem Familiengerichtsverfahren hatte das Amtsgericht einer Frau deswegen die Prozesskostenhilfe verweigert. Das sah das OLG anders. Die Versicherung mit einem lange laufenden Vertrag diene als Altersvorsorge, deswegen komme eine vorzeitige wirtschaftliche Verwertung nicht in Betracht.

INFO: OLG Pfalz, Az. 6 WF 192/07