

STUTTGARTER ZEITUNG

Stuttgarter Zeitung

Dienstag 9. August 2011

Der Grundsatz "Ohne Arbeit kein Lohn" hilft weiter - Gastbeitrag

RUBRIK: WIRTSCHAFT; S. 10**LÄNGE:** 777 Wörter**HIGHLIGHT:** Dienstwagen

Ein Dienstwagen ist in Zeiten steigender Kfz-Kosten und hoher Nachfrage nach Fach- und Führungskräften ein wichtiges Instrument zur Mitarbeitergewinnung und -bindung. Nach der aktuellen Rechtsprechung lauern bei der Überlassung von Dienstwagen jedoch arbeitsrechtliche Fallstricke, die eine Überarbeitung der bestehenden Verträge nötig machen. Vor allem Unternehmen, die weiterhin alte Verträge in "Formularform" verwenden, laufen Gefahr, damit schlechte Karten vor dem Arbeitsgericht zu haben. Eine rechtzeitige Überarbeitung kann also Ärger und Geld ersparen.

Soll der Mitarbeiter das Auto auch privat nutzen dürfen, muss der Arbeitgeber ein besonderes Augenmerk auf die Widerrufsmöglichkeiten dieser Erlaubnis richten. Die Anforderungen an diese Vereinbarungen sind ausgesprochen hoch. Seit der 2002 in Kraft getretenen Schuldrechtsmodernisierung müssen auch diese standardisierten Formulararbeitsverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine spezielle Kontrolle nach dem Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) bestehen. Im Streitfall kontrollieren die Gerichte genau, ob Klauseln in Formularverträgen den Mitarbeiter entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Beliebte ist die Auseinandersetzung um die (Un-)Angemessenheit von Widerrufsvorbehalten aller Art, besonders wenn es um die Wegnahme des Dienstwagens geht.

Der "jederzeitige Widerruf" der privaten Nutzung des Dienstwagens in einem Standardarbeitsvertrag benachteilige den Mitarbeiter unangemessen und sei intransparent, so urteilte das Bundesarbeitsgericht schon im Jahr 2006 und ließ die Formulierung an der AGB-Kontrolle scheitern. Relativ neu ist dagegen folgendes Urteil des Bundesarbeitsgerichtes: Auch eine Klausel, nach der die private Dienstwagennutzung aus "wirtschaftlichen Gründen" entzogen werden kann, ist unwirksam, denn nicht jeder wirtschaftliche Grund kann eine Rückforderung des Dienstwagens rechtfertigen. Die Fachwelt hatte sowohl allgemein "wirtschaftliche Gründe" wie auch verhaltens- oder personenbedingte Gründe bisher überwiegend als ausreichend angesehen.

Ein weiterer Fallstrick im Rahmen der Vertragsgestaltung ist, dass - zumindest nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen - bereits in der Widerrufsklausel auch eine Ankündigungsfrist von zum Beispiel einem Monat enthalten sein müsste. Begründet wird dies damit, dass der Mitarbeiter ein "schutzwürdiges Interesse" daran habe, nicht plötzlich ohne Fahrzeug zu sein. Ob dies das Bundesarbeitsgericht bestätigen wird, mag man bezweifeln. Vorsichtige Unternehmer sollten aber bis zur abschließenden Klärung dieser Frage im Revisionsverfahren, voraussichtlich Anfang 2012, auch darauf Rücksicht nehmen. Grundsätzlich ist ein Widerrufsvorbehalt natürlich weiterhin möglich und sollte vereinbart werden. Alle potenziell zur Rückforderung des Wagens berechtigenden Gründe müssen jedoch bereits im Vorhinein genau überlegt und ganz konkret im Vertrag benannt werden. Die bisher verwendeten Dienstwagenvereinbarungen enthalten in der Praxis eher selten eine entsprechend konkrete Definition der Widerrufsgründe.

Ein Trost für Arbeitgeber kann sein, dass sie nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfall einen zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen vom Arbeitnehmer zurückverlangen können. Dies gilt auch, wenn kein oder ein unwirksamer Widerrufsvorbehalt im Vertrag vereinbart ist. Ohne Anspruch auf Entgeltzahlung fällt nach dem allgemeinen Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn" auch das Recht zum privaten Gebrauch des Dienstwagens weg. Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dürfte auf andere Konstellationen, bei denen der Arbeitgeber ebenfalls nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, übertragbar sein. Elternzeit, Pflegezeit, unbezahlter Urlaub oder ein Sabbatical

können also ebenfalls die Rückforderung des Dienstwagens rechtfertigen.

Dem Mitarbeiter drohen bei Nichteinhaltung der Vorgaben zur Privatnutzung oder eines Verbots arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur fristlosen Kündigung. Der Mitarbeiter muss beachten, dass er nach Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber auf Verlangen den Dienstwagen herauszugeben hat. Verweigert er in diesem Fall die Rückgabe des Fahrzeugs, kann dies den Arbeitgeber sogar zur außerordentlich fristlosen Kündigung berechtigen.

Der Arbeitsrechtler Tobias Polloczek warnt vor Fallstricken in Verträgen über Dienstwagen.

Er empfiehlt, genau zu regeln, wann die private Nutzung entzogen werden kann.

*Tobias Polloczek, geboren 1977, hat Rechtswissenschaften in Würzburg und Salamanca/Spanien studiert; parallel wissenschaftlicher Mitarbeiter. Seit 2006 als Anwalt im Bereich Arbeitsrecht bei **CMS Hasche Sigle** tätig.*

UPDATE: 8. August 2011

SPRACHE: GERMAN; DEUTSCH

PUBLICATION-TYPE: Zeitung

ZEITUNGS-CODE: STZ

Copyright 2011 Stuttgarter Zeitung Verlagsgesellschaft GmbH
Alle Rechte vorbehalten