



## **Überlassung eines Dienstwagens**

**Rheinische Arbeitsrechtstage  
Köln, 23. Mai 2014**

Dr. Marcus Michels  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

---

## Rechtsgrundlagen der Überlassung, Vertragsgestaltung



# A. Rechtsgrundlagen

---



- I. Betriebsvereinbarung
- II. Gesamtzusage des Arbeitgebers, z.B. in Form einer Dienstwagenordnung
- III. Arbeitsvertrag
  1. Ausführliche Regelung im Arbeitsvertrag selbst
  2. Kurze Regelung im Arbeitsvertrag mit Verweis auf die Dienstwagenordnung

## B. Grundsätzliches, Konsequenzen der jeweiligen Regelungstechnik

---



### I. Betriebsvereinbarung

1. Keine Inhaltskontrolle einzelner Klauseln gemäß § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB in Verbindung mit § 307 Abs. 3 BGB
2. Inhaltskontrolle nach Maßgabe der Billigkeitskontrolle von Betriebsvereinbarungen (§ 75 BetrVG)
3. Jederzeitige Kündbarkeit gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG, soweit nichts anderes vereinbart ist, Frist von 3 Monaten; ggf. Nachwirkung gem. § 77 Abs. 6 BetrVG.

### II. Gesamtzusage

1. Strenge Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB (Allgemeine Geschäftsbedingungen)
2. Keine isolierte Kündigung (nur gemeinsam mit dem Arbeitsvertrag)
3. Lösung über Widerrufsvorbehalte, die ihrerseits am Maßstab der §§ 305 ff. BGB zu messen sind

## B. Grundsätzliches, Konsequenzen der jeweiligen Regelungstechnik

---



### III. Arbeitsvertrag

1. Individualvereinbarung: Keine Prüfung nach Maßgabe der §§ 305 ff BGB, Maßstab § 138 BGB, § 242 BGB
2. Sofern eine AGB vorliegt, was meistens der Fall sein wird, Inhaltskontrolle nach Maßgabe der §§ 305 ff BGB
3. Kündbarkeit: Nur gemeinsam mit dem Arbeitsvertrag, Inhaltskontrolle nach § 2 KSchG
4. Der Arbeitsvertrag verweist auf eine Dienstwagenordnung in der jeweils geltenden Fassung. Ob dieser Verweis wirksam ist, ist zweifelhaft.

## B. Grundsätzliches, Konsequenzen der jeweiligen Regelungstechnik



a) BAG vom 11.02.2009, 10 AZR 222/08

Gegenstand der Entscheidung war ein Verweis auf eine Arbeitsordnung in der jeweils gültigen Fassung. Der 10. Senat hielt die Regelung für unwirksam und meinte, die Arbeits- und Sozialordnung sei weder in der zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses geltenden Fassung, noch in den späteren Versionen durch die Bezugnahme Inhalt des Arbeitsvertrages geworden.

a) BAG vom 13.04.2010, NZA RR 2010, 457

Gegenstand der Entscheidung war ein Widerrufsrecht für eine KFZ-Überlassung. Der Arbeitgeber verwies in seinem Arbeitsvertrag auf die Konzern-Car Policy in ihrer jeweils gültigen Fassung. Der 9. Senat setzte sich mit der Wirksamkeit der Bezugnahmeklausel nicht auseinander. Er beurteilte allein die Wirksamkeit des Widerrufsvorbehalts hinsichtlich der Privatnutzung in der aktuellen Fassung der Konzern-Car Policy selbst und kam zu dem Ergebnis, dass der Widerrufsvorbehalt unwirksam war.

b) BAG vom 24.02.2011, Aktenzeichen Beck RR 2011, 71243

Gegenstand der Entscheidung war die Klausel, wonach auf das Arbeitsverhältnis die Arbeitsordnung in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet, sofern im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart wurde. Der 6. Senat hielt die Bezugnahmeklausel auf das einseitige Regelungswerk des Arbeitgebers in der jeweils geltenden Fassung für unwirksam, meinte allerdings, dass die ursprüngliche Arbeitsordnung Gegenstand des Arbeitsvertrages war. Im Wege des Blue-Pencil-Test wurden die Worte „in der jeweils gültigen Fassung“ gestrichen.

## B. Grundsätzliches, Konsequenzen der jeweiligen Regelungstechnik

---



### Persönliche Meinung:

- Dem Transparenzgebot dürfe ebenso, wie bei Verweisen auf Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, Genüge getan sein; die Inhaltskontrolle der neuen Ordnung müsste sich allerdings in jedem Falle nach § 305 ff BGB richten.
- Voraussetzungslose Änderungsbefugnis des Arbeitgebers dürfte wohl unwirksam sein (vgl. BAG, Urteil vom 11. 2. 2009 - 10 AZR 222/08; § 308 Nr. 4 BGB)
- Zumindest müssten die Gründe aufgeführt werden, unter denen eine einseitige Änderung der Dienstwagenordnung möglich ist (z.B. im Falle der Änderung der Leasing- oder Versicherungsbedingungen; wirtschaftliche Gründe)

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



### I. Konkretisierung des Fahrzeuges

- Aus Arbeitnehmersicht empfiehlt es sich, das Fahrzeug bzw. die Fahrzeugkategorie möglichst konkret festzulegen (Fabrikat, Typ, Ausstattung).
- Aus Arbeitgebersicht kann eine offene Formulierung (z. B. „obere Mittelklasse“) vorteilhafter sein, da in diesem Falle im Rahmen des Auswahlmessens der Arbeitgeber bei der Auswahl frei ist.
- Auch empfiehlt es sich zu regeln, wer die Auswahl trifft. Trifft der Arbeitnehmer die Auswahl, sollte eine Preisgrenze in den Vertrag eingefügt werden (z. B. „bis zu einer monatlichen Leasingrate von 800 € netto“).



## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



### II. Privatnutzung

Der Vertrag sollte regeln, ob der Arbeitnehmer das Fahrzeug privat nutzen darf oder nicht.

Darf der Arbeitnehmer das Fahrzeug nur dienstlich nutzen, ergeben sich keine Probleme. Es handelt sich dann um ein gewöhnliches Arbeitsmittel, d.h.

- der Arbeitnehmer ist nur Besitzdiener, § 855 BGB,
- der Arbeitnehmer hat kein Zurückbehaltungsrecht,
- der Arbeitnehmer darf den Dienstwagen nicht privat nutzen,
- eine Entschädigung im Falle des Entzuges des Dienstwagens ist keinesfalls zu leisten.

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



### III. Obliegenheiten

- Dem Arbeitnehmer obliegt die
  - Vorlage des Führerscheins,
  - Verpflichtung Führerschein und KFZ-Schein stets bei sich zu führen,
  - Verantwortlichkeit für die Betriebs- und Verkehrssicherheit,
  - Durchführung von Reparaturen nur in Vertragswerkstätten

### IV. Stellung eines Ersatzwagens

- Kann der Arbeitnehmer den überlassenen Dienstwagen aus von ihm nicht zu vertretenden Umständen nicht nutzen, empfiehlt es sich zu regeln, ob er dann Anspruch auf ein Ersatzfahrzeug hat. Ist dies nicht geregelt, besteht der Anspruch meines Erachtens nicht. Die Dienstwagenüberlassung begründet keine „Mobilitätsgarantie“.

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



### V. Mehrwertklauseln

- a) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer ein teureres Auto als ihm nach dem Vertrag bzw. der Dienstwagenordnung zusteht. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass die Mehrkosten aufgrund der höheren Leasingrate mit dem laufenden Gehalt verrechnet werden. Die Klausel ist unabhängig davon, ob es sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung handelt oder nicht, nicht zu beanstanden (BAG vom 09.09.2003, 9 AZR 574/02).

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



*„Die Privatnutzung eines Dienstfahrzeuges ist ein typisches Mittel zur Gehaltsfindung. Mit ihr wird dem Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil zugewendet, der als Sachbezug der Lohnsteuer unterliegt [...] Die Privatnutzung ist deshalb ein attraktives Angebot an den Arbeitnehmer, ein Arbeitsverhältnis einzugehen oder aufrecht zu erhalten [...] Verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Übernahme der dem Arbeitgeber entstehenden Mehrkosten, so ist eine Vereinbarung, wie sie die Parteien hier in Nr. 1 der Zusatzvereinbarung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses getroffen haben, regelmäßig nicht zu beanstanden [...]“*

(BAG vom 09.09.2003, 9 AZR 574/02)

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



- b) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer ein teureres Fahrzeug zur Verfügung. Die Mehrkosten des Leasingvertrages übernimmt während des laufenden Bestandes des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren zudem, dass der Arbeitnehmer im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die erhöhte Leasingrate in einer Einmalzahlung begleicht.

Die vorgenannte Klausel ist in einem Formularvertrag jedenfalls unwirksam (BAG vom 09.09.2003, 9 AZR 574/02).

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



Zur Erläuterung der Entscheidung:

- Der 9. Senat verweist darauf, dass mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich auch die wechselseitigen Pflichten enden.
- Der Arbeitnehmer kann das Fahrzeug nicht mehr nutzen, der Arbeitgeber allerdings wohl, gleichwohl soll der Arbeitnehmer die Mehrkosten zahlen
- Der Arbeitnehmer muss die Mehrkosten in einer Summe sofort zahlen, die erhöhten Leasingraten fallen allerdings nur monatlich an, deshalb unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 BGB.

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



Zur Erläuterung der Entscheidung:

- Ob in einer Betriebsvereinbarung eine derartige Verpflichtung wirksam wäre, ist zweifelhaft.
- § 305 ff. BGB gelten zwar nicht für die Kontrolle von Betriebsvereinbarungen, wohl aber sind die Betriebsparteien an Recht und Billigkeit gebunden (BAG vom 01.02.2006 - 5 AZR 187/05).
- Möglicherweise erforderlich, in jedem Fall aber ratsam auch in einer Betriebsvereinbarung:
  - Fortfall der Verpflichtung bei anderer Verwendungsmöglichkeit (z. B. anderer Arbeitnehmer ist zur Übernahme des Fahrzeugs bereit),
  - monatliche Zahlung entsprechend der Fälligkeit der Leasingkosten,
  - Recht zur Übernahme des Fahrzeugs, sofern der Leasinggeber zustimmt.

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



- c) Arbeitgeber vereinbart im Arbeitsvertrag, dass der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet ist, entweder den Leasingvertrag zu übernehmen, einen Dritten als Übernehmer zu finden oder auf seine Kosten den Leasingvertrag aufzulösen.
  - Die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichtes Köln hält diese Klausel in der Entscheidung vom 19.06.2009, Aktenzeichen 4 Sa 901/08 für unwirksam, da es sich im konkreten Fall um eine überraschende Klausel handelte. Zudem benachteilige die Klausel den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne des § 307 BGB. Der Arbeitnehmer könne die Pflichten aus der Regelung gar nicht selbst erfüllen, da er zumindest für die Übernahme des Leasingvertrages bzw. für die Überleitung auf einen Dritten der Zustimmung des Leasinggebers bedürfe, auch könne der Arbeitnehmer den Leasingvertrag nicht selbst beenden.



## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



- Die letztgenannte Begründung überzeugt nicht ganz; der Arbeitgeber sollte die Regelung alsdann so formulieren, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Leasingvertrag zu kündigen, sofern der Arbeitnehmer nicht binnen einer gewissen Frist mitteilt, dass er nach Absprache mit dem Leasinggeber den Leasingvertrag übernimmt oder auf einen Dritten überleiten will. Die entsprechenden Mehrkosten müsste der Arbeitnehmer dann ersetzen.
- In einer Betriebsvereinbarung wäre diese Klausel m. E. wirksam.
- Wir neigen dazu, dass die Klausel auch im Falle einer „echten“ Individualvereinbarung wirksam ist. Sie verstößt nicht gegen § 138 BGB. Der Prüfungsmaßstab ist großzügiger.

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen



- d) Der Arbeitnehmer erhält ein teureres Fahrzeug als ihm nach der Dienstwagenrichtlinie zusteht. Der Arbeitnehmer trägt während des Beschäftigungsverhältnisses die entsprechenden Mehrkosten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer im Falle der Eigenkündigung die Mehrkosten des teureren Fahrzeuges bis zur Beendigung des Leasingvertrages trägt.
- Die Klausel verstößt nach Auffassung der 14. Kammer des LAG Köln in seinem Urteil vom 10.03.2008, Aktenzeichen 14 Sa 1331/07 ebenfalls gegen § 307 BGB. Sie benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen, da die Klausel eine unbillige Kündigungserschwerung beinhaltet.
  - Ich persönlich meine, dass dies von den Umständen des Einzelfalles abhängt, insbesondere von dem vertraglichen Gehalt des Arbeitnehmers im Übrigen.
  - Als Individualvereinbarung oder als Betriebsvereinbarung ist die Klausel in jedem Falle wirksam.

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



### VI. Regelung wer die Unterhaltungskosten, insbesondere Verbrauchskosten, trägt

- Denkbar sind zwei Regelungsmodelle, nämlich
  - dass der Arbeitnehmer für Privatfahrten selbst die entsprechenden Verbrauchskosten trägt oder aber
  - dass der Arbeitgeber sämtliche Kosten trägt.
- Üblich ist, dass der Arbeitgeber sämtliche Kosten trägt. Andernfalls würde die Dienstwagenüberlassung auch steuerlich nicht mehr attraktiv sein.

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



### VII. Verhalten bei Unfällen

- Der KFZ-Überlassungsvertrag sollte vorsehen, dass eine Haftpflicht- und Teilkasko- bzw. Vollkaskoversicherung mit einer entsprechenden Selbstbeteiligung abgeschlossen wurde. Geregelt werden sollte insbesondere, wie bei Unfällen, Verlusten und Beschädigungen des Fahrzeuges zu verfahren ist.

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



### Beispiel für Leasingfahrzeuge:

„Unfälle, Verluste und Beschädigungen des Kraftfahrzeuges hat Herr/Frau unverzüglich der Leasingfirma zu melden. Reparaturen bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Leasingfirma.“

„Bei Kraftfahrzeugunfällen, bei denen der Schaden voraussichtlich mehr als 500,00 € beträgt, sowie bei Unfällen mit Personenschäden ist in jedem Falle die Polizei hinzuzuziehen, auch wenn der Unfall von dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin selbst verschuldet worden ist. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird der Gesellschaft nach jedem Unfall unverzüglich einen schriftlichen Bericht über den Unfallablauf und etwaige Erklärungen nach dem Unfall übergeben.“

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



### VIII. Haftungsregelung

#### Vorbemerkung:

Soweit das KFZ dienstlich genutzt wird, gelten die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadenausgleiches. Dies bedeutet grundsätzlich:

- In den Fällen des Vorsatzes und der groben Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers haftet dieser grundsätzlich allein,
- Die Fälle mittlerer Fahrlässigkeit werden entsprechend quotiert,
- In Fällen einfacher Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht.

## C. Typische Regelungsinhalte bei der Überlassung von Dienstwagen

---



- Der Arbeitgeber ist allerdings in entsprechender Anwendung des § 254 BGB (Schadensminderungspflicht) gehalten, eine Vollkaskoversicherung abzuschließen.
- Abweichungen von den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadenausgleichs können nicht vereinbart werden, sie sind zwingendes Richterrecht.
- Im Dienstwagenvertrag sollte allerdings vereinbart werden, ob diese Grundsätze auch für Privatfahrten gelten, oder ob hier die allgemeinen Haftungsregeln (volle Haftung für jede Fahrlässigkeit) gelten sollen.

## D. Rückgabe des Dienstfahrzeuges



### I. Widerruf der Privatnutzung

#### 1. Formularvertrag

- Prüfungsmaßstab ist § 308 Nr. 4 BGB.
- Die formellen Anforderungen an einen Widerrufsvorbehalt werden vom 5. und 9. Senat des Bundesarbeitsgerichtes unterschiedlich bestimmt.
- Der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts verlangt in ständiger Rechtsprechung, dass bei den Widerrufsgründen zumindest die Richtung angegeben wird, aus der der Widerruf möglich sein soll, z.B. wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers (BAG v. 12.01.2005, 5 AZR 364/04 = AP § 308 Nr. 1; BAG v. 11.10.2006, 5 AZR 721/05, AP § 308 Nr. 6; BAG v. 20.04.2010, 5 AZR 191/10, AP BGB § 308 Nr. 9).
- Strengere Anforderungen stellt der 9. Senat. Dieser verlangt, dass es für den Widerruf einen sachlichen Grund gibt und dass dieser bereits in der Änderungsklausel klar und unmissverständlich beschrieben ist (BAG v. 13.04.2010, 9 AZR 113/09, AP BGB § 308 Nr. 8).



## D. Rückgabe des Dienstfahrzeuges



### 2. Einzelfälle

- Widerruf aus wirtschaftlichen Gründen, BAG v. 13.04.2010, 9 AZR 113/09: Die Nennung von wirtschaftlichen Gründen genügt jedenfalls nach Auffassung des 9. Senats für einen wirksamen Widerrufsvorbehalt nicht, die Klausel ist nach § 308 Nr. 4 BGB unwirksam.
- BAG v. 21.03.2012, 5 AZR 651/10
  - Eine Klausel, die den Widerruf der Privatnutzung nach berechtigter Freistellung vorsieht, ist wirksam; die Einräumung einer angemessenen Frist zur Rückgabe des Fahrzeuges ist eine Frage der Ausübungskontrolle.
  - Eine Klausel, die den Widerruf für Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt geschuldet wird, vorsieht, ist wirksam, BAG v. 14.12.2010, 9 AZR 631/09. Eines Widerrufsvorbehaltes bedarf es noch nicht einmal, da der privat überlassene Firmenwagen Entgelt für die geleistete Arbeit ist, nach Ablauf der sechswöchigen Lohnfortzahlung besteht deshalb auch kein Anspruch mehr auf Überlassung des Fahrzeuges.

## D. Rückgabe des Dienstfahrzeuges

---



- Widerrufsmöglichkeit im Falle der vertragswidrigen Nutzung des Dienstwagens
  - Ein solcher Widerruf dürfte zulässig sein.
- Widerrufsmöglichkeit der Privatnutzung im Falle des Entzuges des Führerscheins
  - Ebenfalls zulässig.
- Widerrufsmöglichkeit im Falle der Versetzung auf eine Stelle, bei der ein Dienstwagen nicht erforderlich ist
  - Ebenfalls zulässig.

## D. Rückgabe des Dienstfahrzeuges



### Formulierungsvorschlag:

*„Der Arbeitgeber behält sich vor, die Überlassung und die dienstliche sowie private Nutzung des Dienstwagens bei Vorliegen eines sachlichen Grundes unter Wahrung der Interessen von Frau/Herrn .... zu widerrufen. Sachliche Gründe liegen insbesondere vor, wenn*

- das Arbeitsverhältnis ruht (Elternzeit, unbezahlter Erholungsurlaub),*
- die Erkrankung von Herrn/Frau .... über den gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraum hinausgeht,*
- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine neue Stelle/Aufgabe zuweist, bei der er zu dienstlichen Zwecken ein Fahrzeug nicht benötigt,*
- im Falle der berechtigten Freistellung des Herrn/Frau .... von der Erbringung seiner Arbeitspflicht.*

*Der Widerruf der Privatnutzung ist nur möglich, sofern der geldwerte Vorteil des Dienstwagens weniger als 25% der Gesamtvergütung von Herrn/Frau ... ausmacht.“*

## D. Rückgabe des Dienstfahrzeuges



### 3. Widerrufsvorbehalte in Individualvereinbarungen

- Im Falle der Individualvereinbarung erfolgt die Kontrolle der Abrede am Maßstab des § 242 BGB, § 138 BGB. Der Maßstab ist wesentlich großzügiger.
- Widerrufsklauseln, die individuell verhandelt werden und beispielsweise einen nur schemenhaft vereinbarten Widerrufsgrund angeben, sind wirksam. Die Kontrolle erfolgt hier über die Ausübungskontrolle gem. § 315 BGB.

### 4. Widerrufsvorbehalte in Betriebsvereinbarungen

- Bei Betriebsvereinbarungen findet lediglich eine Billigkeitskontrolle statt (BAG vom 01.02.2006 - 5 AZR 187/05)
- Formelle Anforderungen sind unklar, wurde vom BAG aaO. offengelassen. Schwerpunkt dürfte auf der Ausübungskontrolle liegen

## D. Rückgabe des Dienstfahrzeuges



### II. Rückgabe des Dienstwagens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Nutzung des PKW besteht bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, es liegt ein wirksamer Widerruf der Privatnutzung vor.
- Erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, gelten die Grundsätze des Weiterbeschäftigungsanspruches entsprechend, d.h. der Arbeitnehmer ist grundsätzlich verpflichtet, den Dienstwagen herauszugeben, es sei denn, die Kündigung ist offensichtlich unwirksam (ArbG Stuttgart v. 18.05.2010, 16 Ga 50/10; ArbG Wetzlar NZA 1987, 163; Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht Boudon, § 20 Art und Form der Vergütung, Rn. 8).
- Der völlige Ausschluss des Zurückbehaltungsrechtes ist formularmäßig ausgeschlossen, § 309 Nr. 2 BGB, in Individualvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen dürfte dies statthaft sein, wenn nicht gleichzeitig der Schadensersatzanspruch ausgeschlossen wird.

## D. Rückgabe des Dienstfahrzeuges



### III. Schadensersatz bei rechtswidriger Vorenthaltung des Fahrzeuges

- Entzieht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer rechtswidrig und schuldhaft den Dienstwagen, ist er zum Schadensersatz verpflichtet.
- Das BAG geht davon aus, dass der Arbeitnehmer seinen Schaden abstrakt berechnen darf, die konkrete Schadensberechnung allerdings Vorrang hat (BAGE 81, 294 = NJW 1996, 1771).
- Sofern der Arbeitnehmer einen gleichwertigen privaten PKW nutzt, ergibt sich der Nutzungsausfallanspruch aus den konkret hierfür angewendeten Kosten (Wertverlust, Steuern, Versicherung, Kosten notwendiger und nützlicher Reparaturen, Wartungsarbeiten und Treibstoff)
- Eine abstrakte Berechnung des Schadens ist in diesem Falle unzulässig, da der Arbeitnehmer einen gleichwertigen PKW nutzt (BAGE 81, 294 = NJW 1996, 1771).

## D. Rückgabe des Dienstfahrzeuges

---



- Im Falle der abstrakten Berechnung der Nutzungsausfallentschädigung ist nach der Rechtsprechung des BAG der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Schaden in Höhe der steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit gem. § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG zu verpflichten, d.h. für jeden Monat 1% des inländischen Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung zzgl. der Kosten für Sonderausstattungen einschließlich Umsatzsteuer.
- Gibt der Arbeitnehmer das Fahrzeug pflichtwidrig nicht heraus, ist er zum Schadensersatz verpflichtet. Hinsichtlich der Höhe gilt das zuvor Dargelegte.

## D. Rückgabe des Dienstfahrzeuges



### IV. Durchsetzung des Anspruches auf Gestellung des Dienstfahrzeuges im Wege der einstweiligen Verfügung

*LAG Köln, Beschluss vom 05.11.2001, 2 Ta 330/02*

- Es fehlt regelmäßig schon am Verfügungsgrund. Dem Arbeitnehmer ist es zumutbar, selbst für Ersatz zu sorgen und die Kosten im Wege des Schadensersatzes durchzusetzen.
- Eine einstweilige Verfügung des Arbeitgebers kommt in Betracht, wenn der Nachfolger des Arbeitnehmers auf die Nutzung des Dienstwagens dringend angewiesen ist, der Verfügungsgrund ergibt sich daraus, dass der Arbeitgeber ansonsten ein Fahrzeug mieten oder aber einen neuen Leasingvertrag abschließen müsste, was mit erheblichen Mehrkosten verbunden ist.



## D. Rückgabe des Dienstfahrzeuges

---



### V. Mitbestimmung des Betriebsrates

- Sofern Dienstwagen zur Privatnutzung zur Verfügung gestellt werden, sind sie Gegenstand des Lohnes. Eine Dienstwagenordnung ist deshalb ein Mittel der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.
- Die Mitbestimmung des Betriebsrates bezieht sich nur auf die Verteilungsgerechtigkeit, nicht aber auf die Kosten der Dienstwagen insgesamt, eine Aufstockung der jährlichen Kosten für die Dienstwagen kann der Betriebsrat nicht verlangen.
- Eine ohne Zustimmung des Betriebsrates zustande gekommene Dienstwagenordnung ist nicht nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung nichtig; der Arbeitgeber hat die Dienstwagen jedoch weiterhin unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes zu überlassen, vgl. dazu nur Richardi, BetrVG, 13 Auflage § 87, 103 m.w.N.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

---



**Mütze Korsch** Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Hohenstaufenring 57

50674 Köln

Telefon: 0221 / 5 00 03-603

Fax: 0221 / 5 00 03-636

**Dr. Marcus Michels**, Köln

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

[michels@mkrq.com](mailto:michels@mkrq.com)

[www.mkrq.com](http://www.mkrq.com)

