

Leitsatz des Verfassers:

Die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung stellt einen geldwerten Vorteil dar, der regelmäßig Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung ist. Die Überlassung des Dienstwagens ist nur so lange geschuldet, wie der Arbeitgeber Arbeitsentgelt leisten muss. Endet im Fall der Arbeitsunfähigkeit die Entgeltfortzahlung, ist der Dienstwagen herauszugeben.

BAG, Urt. v. 14.12.2010 – 9 AZR 631/09 (LAG Stuttgart), DB 2011, 939 = DStR 2011, 276 = NJW 2011, 1469 = NZG 2011, 101

Kurzkomentar:

*Christian Ostermaier, Dr. iur., Rechtsanwalt, FA für Arbeitsrecht, FA für Handels- und Gesellschaftsrecht, Solicitor (England, Wales) – SNP Schlawien Naab Partnerschaft, München*

1. Die Beklagte überließ dem Kläger zur Erbringung seiner Arbeitsleistung einen Dienstwagen, den der Kläger auch privat nutzen durfte. Der Kläger erkrankte im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses für mehrere Monate arbeitsunfähig. Zunächst beließ die Beklagte dem Kläger auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums den Dienstwagen zur weiteren Nutzung. Nach einiger Zeit verlangte die Beklagte vom Kläger dann doch noch die Herausgabe des Dienstwagens. Der Kläger gab daraufhin den Dienstwagen zurück, behielt sich jedoch die Geltendmachung von Nutzungsausfallansprüchen vor; später forderte er Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit, in der er den Dienstwagen nicht nutzen konnte, weil er ihn zurückgegeben hatte. Das ArbG hatte die Klage abgewiesen; das LAG hatte die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

2.1 Das BAG hat die Revision des Klägers als unbegründet zurückgewiesen und entschieden, dass auch dann, wenn ein Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt wird, kein Anspruch auf Privatnutzung für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums besteht. Die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung stelle einen geldwerten Vorteil und Sachbezug dar, der steuer- und abgabenpflichtiger Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts und damit Teil der Arbeitsvergütung sei. Die Überlassung des Dienstwagens zur Privatnutzung sei folglich nur so lange geschuldet, wie der Arbeitgeber überhaupt Arbeitsentgelt leisten müsse, also im Fall der Arbeitsunfähigkeit nur so lange, wie ein Entgeltfortzahlungsanspruch bestehe.

2.2 Auch dadurch, dass der Dienstwagen über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus überlassen worden ist, ist nach Ansicht des BAG keine konkludente Vereinbarung getroffen worden, die einen Anspruch auf Nutzung des Dienstwagens auch außerhalb des Entgeltfortzahlungszeitraums und damit im Fall der Nichtzurverfügungstellung einen Anspruch auf Nutzungsausfallentschädigung begründet. Das bloße Nichtzurückfordern des Dienstwagens unmittelbar nach dem Ende des Entgelt-

fortzahlungszeitraums reiche für eine solche konkludente Vereinbarung nicht aus. Vielmehr hätte es hierfür eines Angebots seitens der Beklagten dahin gehend bedurft, dass sie sich rechtsgeschäftlich zur Überlassung des Dienstwagens auch für die Dauer des entgeltfortzahlungsfreien Zeitraums verpflichten wollte. Allein in dem Unterlassen der zeitgerechten Rückforderung liege jedoch noch kein entsprechendes Angebot.

3. Eine Entscheidung des BAG zu der Frage, ob ein Dienstwagen mit Ende der Entgeltfortzahlung zurückzugeben ist, wurde lange Zeit erwartet, da diese in Rechtsprechung und Literatur nur am Rande behandelte Problematik in der Praxis immer wieder auftaucht und zu Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern führt. Auf der einen Seite hat der Arbeitgeber nämlich das Interesse, den Dienstwagen dem Vertreter des arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiters zur Verfügung stellen zu können, um kein weiteres Fahrzeug mieten zu müssen, auf der anderen Seite ist der Dienstwagen häufig das einzige Fahrzeug des Arbeitnehmers, der auf ein solches auch bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit angewiesen sein kann. Das Urteil korrespondiert mit der sonstigen Behandlung des Dienstwagens als Arbeitsentgelt, sei es z. B. hinsichtlich der Versteuerung des geldwerten Vorteils, sei es im Rahmen von Abfindungsberechnungen. Die nunmehr erfolgte Klarstellung ist daher zu begrüßen. Im Ergebnis können sich beide Parteien grundsätzlich darauf einstellen, dass eine Nutzungsausfallentschädigung bei einem Entzug des Dienstwagens während Zeiten der Vergütungspflicht besteht, im Übrigen der Dienstwagen aber entschädigungslos herausverlangt werden kann.

Während die Arbeitnehmerin für die Zeit der Mutterschutzfristen, in denen sie Mutterschaftsgeld sowie einen Zuschuss des Arbeitgebers hierzu erhält, Anspruch auf die Nutzung des Dienstwagens hat, ist noch nicht geklärt, ob dies auch gilt, wenn der Arbeitgeber nach dem Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums einen freiwilligen Zuschuss zum Krankengeld zahlt. Da es sich hier im Gegensatz zu dem gesetzlich geregelten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nur um eine freiwillige Leistung handelt, ist dies zu bezweifeln. Um Probleme zu vermeiden, sollte dies im Dienstwagenvertrag aber in jedem Fall geregelt werden. Gleiches gilt für den Fall, dass ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer über den gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus vertraglich weiterhin Entgeltfortzahlung gewährt. Insoweit sollten Arbeitgeber ihre Dienstwagenregelungen klarstellend ergänzen.

Offen ist damit noch die Frage, ob die entschädigungslose Herausgabe des Dienstwagens während der Freistellung verlangt werden kann.