LeasePlan

Fuhrpark Knowhow:

Recht im Fuhrpark – Teil 1 und 2

Inhalt

1 Online-Seminar vom 23.03.2022

Car Policy und Dienstwagenüberlassungsvertrag als Grundlage der Firmenwagennutzung 3

- Car Policy und Dienstwagenüberlassungsvertrag 3
- Exkurs: der Betriebsrat 3
- Der Dienstwagenüberlassungsvertrag 4
- Checkliste für die Dokumentation der Kfz-Überlassung 5

2 Online-Seminar vom 23.06.2022

Die Nutzung des Dienstwagens 6

- Umfang der Nutzung 6
- Wartungs- und Reparaturarbeiten 6
- Nutzungsbeschränkungen 6
- Fahrzeugkontrollen 6
- Zwangsvollstreckungsmaßnahmen 6
- Ruhen des Arbeitsverhältnisses 7
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses 7
- Gehaltsumwandlung 7
- Zusatzausstattung 7
- Widerruf der Dienstwagenüberlassung 7
- Freistellung nach Kündigung 8

Über die Referenten 9

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

1

Car Policy und Dienstwagenüberlassungsvertrag als Grundlage der Firmenwagennutzung

Car Policy und Dienstwagenüberlassungsvertrag

Die Car Policy, häufig auch Dienstwagenordnung genannt, und der Dienstwagenüberlassungsvertrag unterscheiden sich erheblich hinsichtlich der Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Dienstwagenberechtigten.

In die Car Policy sollten nur die Punkte aufgenommen werden, die generell gelten, insbesondere unter welchen Voraussetzungen ein Mitarbeiter einen Dienstwagen in Anspruch nehmen darf. Sinnvolle Regelungspunkte sind deshalb:

- Funktionsträger mit zugeordneten Fahrzeugkategorien
- maximaler CO_2-Ausstoß
- Fahrzeugausstattung
- Lackierung
- Fahrzeugtyp (4-/5-türige Fahrzeuge, möglicher Ausschluss von Cabrios oder Coupés)
- Bestellvorgang/Genehmigung

Natürlich können auch zusätzliche Regelungen aufgenommen werden, die generell für die Nutzung des Dienstwagens gelten sollen, wie z. B. das Verbot, im Fahrzeug zu rauchen oder Tiere im Fahrzeug zu transportieren. In einem solchen Fall sollte im Dienstwagenüberlassungsvertrag auf die Verbindlichkeit der Bestimmungen in der Car Policy als Bestandteil des Dienstwagenüberlassungsvertrages hingewiesen werden. Denn die Car Policy wird regelmäßig als einseitige Bedingung des Arbeitgebers erstellt. Also muss sie in die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Dienstwagennutzer eingebunden werden, um Vertragsbestandteil zu werden.

Exkurs: der Betriebsrat

Bei der Gestaltung der Dienstwagenordnung, aber auch des Dienstwagenüberlassungsvertrags kann es in Betrieben, die einen Betriebsrat haben, zu einem mitbestimmungspflichtigen Vorgang kommen. Dies betrifft nicht die Fälle, in denen die Fahrzeuge nur rein dienstlich genutzt werden dürfen. Wird – wie üblich – auch die private Nutzung des Dienstwagens als Motivationsfaktor eingeräumt, ist darin nach einer Auffassung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm vom 07.02.2014 ein mitbestimmungsrechtlicher Vorgang zu sehen, da die private Nutzung Bestandteil der betrieblichen Lohngestaltung ist. Dabei soll der Betriebsrat aufgrund seines Beteiligungsrechts die Angemessenheit und Transparenz bezüglich des innerbetrieblichen Entgeltgefüges gewährleisten und für die Wahrung der Gleichbehandlung sorgen. Die private Nutzung ist als Lohnbestandteil zu qualifizieren, was sich auch daraus ergibt, dass dieser Sachbezug steuer- und abgabenpflichtiger Teil des Arbeitsentgeltes ist. Obwohl das LAG Hamm die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen hatte, wurde von keiner Partei die Revision eingelegt, so dass eine höchstrichterliche Entscheidung aussteht. Die Ausgestaltung der privaten Nutzung ist demgegenüber nicht mitbestimmungspflichtig. Wird also z. B. die Nutzung des Fahrzeuges in bestimmten Ländern ausgeschlossen, handelt es sich nicht um eine Regelung, die der Lohngestaltung unterliegt.

Mitbestimmungspflichtig ist demgegenüber die Ausgestaltung, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber die Nutzung des Dienstwagens widerrufen darf. Das beinhaltet aber nicht Fälle, in denen der Arbeitgeber das Fahrzeug wieder an sich nehmen kann, weil das Arbeitsverhältnis aufgrund von Elternzeit etc. ruht.

Soweit die Fahrzeuge über technische Einrichtungen verfügen, die eine Leistungskontrolle des Arbeitgebers ermöglichen, ist der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz einzubinden. Ein solches System ist dann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer bestimmt, wenn es individualisierte oder individualisierbare Verhaltens- oder Leistungsdaten selbst erhebt und aufzeichnet, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber letztendlich die Daten auswertet und verwenden möchte.

Auch bei der Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften ist der Betriebsrat an Bord. Die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften ist nämlich Bestandteil von § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz, da es sich um Regelungen über den Gesundheitsschutz handelt. Dies betrifft z. B. auch die Unterweisung des Fahrers zur Nutzung des Dienstwagens, wenn die Unterweisung nicht durch den Betrieb selbst, sondern durch einen externen Dienstleister durchgeführt wird. Gleiches gilt unter dem Gesichtspunkt der Angelegenheit der betrieblichen Ordnung, wenn die Führerscheinkontrolle extern durchgeführt wird.

Der Dienstwagenüberlassungsvertrag

Herzstück der Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter ist der individualisierte Dienstwagenüberlassungsvertrag. Im Dienstwagenüberlassungsvertrag werden die Punkte geregelt, die die verbindliche Nutzung des Fahrzeugs beschreiben. Die zu vereinbarenden Punkte sind naturgemäß sehr unterschiedlich, weil von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedliche Bedingungen vorhanden sind. Die nachfolgende Aufstellung kann deshalb nur exemplarische Punkte beinhalten:

- Einbindung der Car Policy – soweit vorhanden – als Bestandteil des Dienstwagenüberlassungsvertrages
- Privatnutzung und deren Umfang
- Überlassung des Fahrzeuges an Dritte (z. B. Familienangehörige, Kinder, die z. B. eine Fahrerlaubnis mehr als drei Jahre ununterbrochen besitzen, andere Firmenangehörige)
- Ausschluss der dauerhaften Nutzung des Dienstwagens durch Dritte
- Mitnahme von Anhaltern
- kein Rauchen im Fahrzeug, kein Transport von Tieren
- Rechte Dritter, insbesondere Zwangsvollstreckung in das Fahrzeug
- Dienstwagenübergabe und Fahrerunterweisung
- Führerscheinkontrolle und regelmäßige Fahrerunterweisung (mit Verpflichtung, den Verlust der Fahrerlaubnis oder ein Fahrverbot mitzuteilen)
- Benutzung des Fahrzeuges mit Pflegehinweisen
- Reparaturen (wer organisiert was, Kosten, Informationspflichten?)
- Umfang der Versicherungen
- Unfallschäden
- Haftung
- Tankkarten
- Steuern
- Beendigung der Überlassung, Ruhen des Arbeitsverhältnisses
- Rückgabe des Dienstwagens
- Datenschutzhinweise
- Widerruf der Nutzung

Andere möglicherweise erforderliche Regelungen ergeben sich z. B. dann, wenn der Mitarbeiter auf eigenen Wunsch eine Zusatzausstattung des Fahrzeuges auf eigene Kosten wünscht oder das Fahrzeug nachträglich mit Zusatzausstattung versieht.

Checkliste für die Dokumentation der Kfz-Überlassung

Folgende Punkte sollten in einem Formular festgehalten werden, von dem der Arbeitgeber und der Mitarbeiter je eine Ausfertigung erhalten:

- Angaben zum Fahrer (Name, Vorname, Straße, Wohnort)
- Angaben zum Führerschein/zur Fahrerlaubnis
  - Führerscheinnummer
  - Klassen
  - Ausstellungsdatum
  - Ausstellungsort
  - Ausstellende Behörde
  - Führerschein gültig bis (befristet bzw. unbefristet)
  - Etwaige Beschränkungen im Rahmen der Fahrerlaubnis
- (Anlage 9 zu § 25 Abs. 3 Fahrerlaubnis-Verordnung)
- Anfertigung einer Kopie des Original-Führerscheins
- zur Sicherheit: nochmals der Hinweis, dass der Mitarbeiter unverzüglich die Verhängung eines Fahrverbots gegen ihn, die Entziehung des Führerscheins bzw. der Fahrerlaubnis dem Arbeitgeber anzuzeigen hat.
- kumulativ die Aufnahme der wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen
  - § 2 StVG Fahrerlaubnis und Führerschein
  - § 21 StVG Fahren ohne Fahrerlaubnis
  - § 31 StVZO Verantwortung für den Betrieb der Fahrzeuge
  - § 23 StVO Sonstige Pflichten des Fahrzeugführers

Die Nutzung des Dienstwagens

Der Umfang der Nutzung des Dienstwagens sollte tunlichst im Dienstwagenüberlassungsvertrag geregelt sein. Dies betrifft insbesondere die grundsätzliche Regelung, ob der Mitarbeiter auch Privatfahrten mit dem Fahrzeug unternehmen darf. Wenn dies grundsätzlich genehmigt wird, kann im Vertrag des Weiteren geregelt werden, ob mit dem Fahrzeug auch Urlaubsfahrten durchgeführt werden können und ob auf solchen Urlaubsfahrten z. B. eine vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Tankkarte genutzt werden darf oder nicht. Für Auslandsfahrten sollte in diesem Falle auch geregelt sein, in welchen Ländern das Fahrzeug benutzt werden darf. Hier können zum einen die Versicherungsbedingungen maßgeblich sein, zum anderen aber auch die Vorgaben eines Leasinggebers.

Ferner ist zu regeln, ob das Fahrzeug Dritten überlassen werden darf, wenn der Mitarbeiter bei der Fahrt nicht zugegen ist. Generell zu untersagen ist die dauerhafte Überlassung des Dienstwagens an Dritte.

Es empfiehlt sich, auch den Kreis der berechtigten Fahrer – ob mit oder ohne Anwesenheit des Mitarbeiters im Fahrzeug – zu definieren. Häufig wird es gestattet, dass das Fahrzeug von Ehegatten, Lebenspartnern oder Kindern geführt wird. Hierbei kann auch die Voraussetzung vereinbart werden, dass der Führer des Fahrzeuges über eine gewisse Fahrpraxis verfügen und eine bestimmt Zahl von Jahren im Besitz einer Fahrerlaubnis sein muss. Aufzunehmen ist auf jeden Fall, dass der Mitarbeiter verpflichtet ist, die Führerscheine der Personen, die das Fahrzeug fahren dürfen, zu überprüfen.

Generell gilt, dass der Mitarbeiter verpflichtet werden muss, das Fahrzeug pfleglich und schonend zu behandeln, ein konkreter Plan, wann z. B. das Fahrzeug zu waschen ist, ist in der Regel wenig hilfreich. Das Erfordernis einer Autowäsche hängt von den meteorologischen Bedingungen ab und davon, wie und wo das Fahrzeug genutzt wurde (z. B. unbefestigte Wege). Wesentlicher ist es, den Mitarbeiter zu verpflichten, Wartungs- und Reparaturarbeiten am Fahrzeug nach Vorgaben des Herstellers, aber möglicherweise auch des Leasinggebers durchführen zu lassen. Dies betrifft auch die Frage, ob etwaige Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten bei einer Vertragswerkstatt des Herstellers in Auftrag gegeben werden müssen oder von einer freien Werkstatt durchgeführt werden können. Dies betrifft auch die Frage eines Reifenwechsels. Hier sollte zumindest ein Hinweis auf die gesetzlichen Regelungen aufgenommen werden, sofern es nicht Vorgaben des Leasinggebers gibt, wann ein Reifenwechsel durchzuführen ist. Auch hier kann es erforderlich sein, auf die Reifenwerkstätten zu verweisen, die der Leasinggeber in seiner Dienstleistungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber vereinbart hat.

Auch etwaige Nutzungsbeschränkungen, etwa ein Verbot, das Fahrzeug für motorsportliche Einsätze zu benutzen, sind, ggf. nach den Vorgaben des Leasinggebers, zu vereinbaren.

Der Mitarbeiter ist darauf hinzuweisen, dass er die erforderlichen Fahrzeugkontrollen nach den gesetzlichen Bestimmungen durchzuführen hat. In diesem Zusammenhang hat der Mitarbeiter auch die erforderlichen Hauptuntersuchungen und die Prüfungen nach den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft durchführen zu lassen.

Misslich ist die Situation, wenn in Bezug auf das im Besitz des Mitarbeiters befindliche Fahrzeug Zwangsvollstreckungsmaßnahmen durch einen Gläubiger des Mitarbeiters eingeleitet werden. Die gesetzliche Vermutung spricht nämlich dafür, dass der Besitzer einer Sache auch deren Eigentümer ist, weshalb diese durch Vollstreckungsorgane wie z. B. den Gerichtsvollzieher gepfändet werden kann. Der Hinweis des Mitarbeiters an den Gerichtsvollzieher, dass er nicht Eigentümer des Fahrzeuges sei, ist für den Gerichtsvollzieher unbeachtlich. Deshalb ist es erforderlich, dass der Mitarbeiter unverzüglich den Arbeitgeber über die Vollstreckungsmaßnahme durch Vorlage des Vollstreckungsprotokolls unterrichtet. Ist der Arbeitgeber Eigentümer des Fahrzeuges, hat er durch Vorlage des

Kaufvertrages gegenüber dem Gerichtsvollzieher auf sein Eigentum hinzuweisen. Handelt es sich um ein geleastes Fahrzeug, hat der Arbeitgeber den Leasinggeber unverzüglich zu unterrichten, der dann gegenüber dem Vollstreckungsorgan nachweist, dass er als Leasinggeber Eigentümer des gepfändeten Fahrzeuges ist.

Ruht das Arbeitsverhältnis, kann der Arbeitgeber das Fahrzeug für die Dauer des Ruhens in Besitz nehmen. Ein Arbeitsverhältnis ruht z. B., wenn der Mitarbeiter länger als sechs Wochen erkrankt ist oder er Elternzeit in Anspruch nimmt, also keine wechselseitigen Verpflichtungen der Arbeitsvertragsparteien bestehen. Dies gilt unabhängig davon, ob auch eine Privatnutzung des Fahrzeuges nach dem Dienstwagenüberlassungsvertrag zugelassen ist oder nicht. Sofern Privatfahrten Bestandteil der Dienstwagenüberlassung sind, ist die Dienstwagenüberlassung Bestandteil der Vergütung. Da jedoch für die Dauer des Ruhens des Verfahrens eine Vergütung seitens des Arbeitgebers nicht mehr geschuldet ist, kann er auch bei erlaubter Privatnutzung das Fahrzeug an sich nehmen.

Probleme gibt es immer wieder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Unproblematisch ist zunächst einmal, dass im Dienstwagenüberlassungsvertrag geregelt werden kann, wo und wann das Dienstfahrzeug in welchem Zustand (innen und außen gewaschen) übergeben werden muss. In manchen Dienstwagenüberlassungs- oder Arbeitsverträgen findet sich eine Regelung, dass der Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet wird, das Dienstfahrzeug käuflich vom Arbeitgeber zu übernehmen oder er für die Dauer des Leasingvertrages die Leasingraten zu zahlen hat. Von einer derartigen Regelung kann man nur abraten, denn solche Klauseln stellen nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte eine unzulässige Kündigungserschwerung dar, weil der Mitarbeiter im Falle einer Eigenkündigung des Arbeitsvertrages in die Verpflichtung zur Zahlung der Leasingraten oder des Kaufpreises kommt. Gibt der Mitarbeiter das Fahrzeug nicht zurück, ist er dem Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet. Auch hierzu sollte es eine Regelung im Überlassungsvertrag geben.

Im Zusammenhang mit der Überlassung eines Dienstwagens wird auch häufig zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter eine Gehaltsumwandlung vereinbart. Gegenstand der Vereinbarung ist ein Verzicht des Mitarbeiters auf einen Teil seines Bargehaltes, in Höhe des Verzichts erhält der Mitarbeiter vom Arbeitgeber einen Sachbezug. Gegenstand des Sachbezugs können z. B. anteilige Leasingraten sein oder dass der Mitarbeiter einen höherwertigen Dienstwagen bekommt, als nach der Car Policy vorgesehen ist. Im Einzelfall ist genau zu prüfen, ob sich eine Gehaltsumwandlung für den Mitarbeiter und den Arbeitgeber „rechnet". Eine generelle Aussage hierzu kann man nicht treffen. Dies muss im Einzelfall unter steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Aspekten geprüft werden.

Juristisch problematisch sind auch die Fälle, in denen der Mitarbeiter auf eigene Kosten das Fahrzeug mit einer Zusatzausstattung, die über die Car Policy hinausgeht, versieht. Hier muss auf jeden Fall eine zusätzliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter getroffen werden. Dies betrifft nicht nur den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch die Fälle, in denen das Fahrzeug einen Totalschaden erleidet oder gestohlen wird. Aus den vorstehend beschriebenen Gründen sind auch Klauseln, die den Mitarbeiter verpflichten, die anteilige Leasingrate für die Zusatzausstattung über das Arbeitsvertragsende hinaus zu zahlen, unwirksam. Denn dies stellt wiederum eine Kündigungserschwerung dar.

Häufig möchte sich der Arbeitgeber unabhängig von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Widerruf der Dienstwagenüberlassung vorbehalten. Dies ist bei Fahrzeugen, bei denen eine private Nutzung nicht gestattet wurde, unproblematisch, sollte gleichwohl aber im Dienstwagenüberlassungsvertrag vereinbart werden. Deutlich problematischer sind die Fälle, in denen dem Mitarbeiter auch die private Nutzung gestattet wurde, weil in diesen Fällen das Fahrzeug Teil der Vergütungsabrede ist. Für diese Fälle müssen die sachlichen Gründe für den Widerruf im Dienstwagenüberlassungsvertrag eindeutig geregelt

sein. Generelle Klauseln, die einen Widerruf gestatten, wenn es dem Unternehmen z. B. „schlecht geht", sind unzureichend und rechtfertigen keinen Widerruf. Die negative wirtschaftliche Entwicklung muss vielmehr eindeutig, z. B. bezogen auf die Zahlen im Jahresabschluss, geregelt werden.

Selbstverständlich ist ein Widerruf möglich, wenn der Mitarbeiter das Fahrzeug vertragswidrig nutzt oder seinen Verpflichtungen zur Instandhaltung und Instandsetzung trotz Abmahnung nicht nachkommt. Ein Widerruf ist ebenfalls möglich, wenn die dienstliche Veranlassung für die Überlassung des Fahrzeuges wegfällt, z. B., wenn der Mitarbeiter vom Außen- in den Innendienst versetzt wird. Fällt damit die dienstliche Nutzung unter 50 % der Laufleistung des Fahrzeuges, ist ein Widerruf – sofern vertraglich vereinbart – möglich.

Höchst problematisch sind die Fälle, in denen der Mitarbeiter nach Kündigung freigestellt wird. Denn in diesen Fällen ruht das Arbeitsverhältnis nicht. Zwar ist der Mitarbeiter von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt, der Arbeitgeber muss aber gleichwohl die vereinbarte Vergütung zahlen bzw. den Sachbezug für den Dienstwagen mit privater Nutzung gewähren. Zwar erkennt das Bundesarbeitsgericht grundsätzlich für diesen Fall einen Widerruf des Arbeitgebers an, sofern er vertraglich vereinbart wurde, überprüft dann jedoch, ob die Ausübung des Widerrufs „billigem Ermessen" im Sinne von § 315 BGB entspricht. Ist ein Widerruf in diesen Fällen nicht angemessen, ist der Arbeitgeber, der das Fahrzeug nach Widerruf an sich genommen hat, gegenüber dem Mitarbeiter zum Schadenersatz verpflichtet. Zur Bemessung des Schadenersatzanspruches orientiert sich die Rechtsprechung an der steuerlichen 1 %-Regelung des Brutto-Listenpreises des Fahrzeuges, also dem Betrag, den der Mitarbeiter monatlich für die private Nutzung des Fahrzeugs versteuern muss. Ob diese Rechtsprechung so fortgeführt wird, ist bei den jetzt unterschiedlichen Steuersätzen für den Sachbezug fraglich.

Ein Widerruf für den Fall, dass der zwischen dem Arbeitgeber und dem Leasinggeber abgeschlossene Leasingvertrag endet, ist möglich und sollte im Dienstwagenüberlassungsvertrag vereinbart worden sein.

Über die Referenten

Dr. Christoph Hartleb ist seit 1983 Rechtsanwalt in Mönchengladbach, seit 1991 vereidigter Buchprüfer und Inhaber der Kanzlei Dr. Hartleb Rechtsanwälte. Die Kanzlei hat sich auf das Zivilrecht, insbesondere auch auf das Verkehrsunfallrecht spezialisiert und berät ihre Kunden in verschiedenen Bereichen. Herr Dr. Hartleb ist Mitglied des Aufsichtsrates der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Mönchengladbach und in weiteren Institutionen ehrenamtlich engagiert. Er ist darüber hinaus Referent bei Veranstaltungen verschiedener Institutionen und firmeninternen Schulungen und unterstützt bzw. berät LeasePlan seit weit mehr als 25 Jahren bei vielen Themen.

Caspar Lenze ist seit 2012 als Rechtsanwalt zugelassen und seitdem in der Kanzlei Dr. Hartleb Rechtsanwälte tätig. Herr Lenze hat sich seit Beginn seiner Tätigkeit auf das Verkehrs- und Arbeitsrecht spezialisiert und ist sowohl gerichtlich als auch außergerichtlich als Anwalt für die Mandanten tätig.

Kontakt

Dr. Christoph Hartleb / Caspar Lenze
Kanzlei Dr. Hartleb Rechtsanwälte
Rheinbahnstr. 28–34
41063 Mönchengladbach
E-Mail: info@dr-hartleb-rechtsanwaelte.de
www.dr-hartleb-rechtsanwaelte.de

Zum Inhalt

Dieses Dokument ist urheberrechtlich geschützt. Es darf ohne schriftliche Genehmigung weder ganz noch auszugsweise kopiert, verändert, vervielfältigt oder veröffentlicht werden.