

# WINTER RECHTSANWÄLTE

SEIT 1919

## **Streit um den Dienstwagen**

*Naht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, häufen sich Auseinandersetzungen um die Herausgabe des Dienstwagens. Während Arbeitgeber nicht selten Ihre Mitarbeitenden mit Ausspruch der Kündigung unter Anrechnung von Urlaub und sonstigem Freizeitguthaben freistellen und die sofortige Herausgabe des Dienstwagens begehren, liegt das Interesse der Mitarbeitenden in der Nutzungsmöglichkeit – zumindest – bis zum Ende der Kündigungsfrist, ggf. auch darüber hinaus.*

### **Konfliktfall**

Der Arbeitgeber spricht eine ordentliche Kündigung aus und stellt den Mitarbeitenden unter Anrechnung von Urlaub unwiderruflich frei. Im Arbeitsvertrag ist geregelt, dass eine Freistellung mit Ausspruch der Kündigung möglich sei und in der Dienstwagenvereinbarung, dass der Dienstwagen bei einer Freistellung herausgegeben werden müsse.

### **Herausgabe**

Ein Herausgabeanspruch besteht jedenfalls dann, wenn kein Entgeltanspruch mehr besteht. Denn der – auch – zur Privatnutzung überlassene Dienstwagen ist ein Entgeltbestandteil. Im Fall von Krankengeldbezug, Elterngeld oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Lohnanspruch mehr. Dies gilt auch, wenn weder Arbeitsvertrag noch Dienstwagenregelung etwas dazu geregelt haben.

### **Widerrufsvorbehalte**

Dienstwagenvereinbarungen enthalten meist einen Widerrufsvorbehalt (der Privatnutzung) mit Herausgabepflicht, sofern „sachliche Gründe“ vorliegen. Fraglich ist dann, ob der Widerrufsvorbehalt wirksam vereinbart worden ist, die Freistellung berechtigt erfolgte und ob der Widerruf wirksam ausgeübt worden ist.

Für die Wirksamkeit des Widerrufsvorbehalts genügt es i.d.R., wenn „die Richtung angegeben wurde, aus der der Widerruf möglich sein soll“. Dies soll für den Fall einer (wirksamen) Freistellung nach Ausspruch einer Kündigung ausreichend sein.

Eine Freistellung ist allerdings nicht ohne eine arbeitsvertragliche Regelung möglich. Die Freistellung zur Urlaubsabgeltung ist anerkannt, die Freistellung – auch – zur Erledigung von Arbeitszeitguthaben allerdings nicht ohne Weiteres. Sind weder Urlaub noch Überstunden vorhanden, wird es schwieriger. Dann kann eine Freistellung nur gerechtfertigt sein, wenn sie wegen überwiegender und schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers geboten ist (z.B. Gefährdung der Ordnung/Existenz des Betriebs, Verhinderung von Know-How- oder Kundentransfer, u.ä.). Im Regelfall wird es schwierig, eine Freistellung zu begründen. Letztlich muss der Widerruf selbst billigem Ermessen entsprechen. D.h., es muss eine Interessenabwägung dazu führen, dass das Interesse des Arbeitgebers an einem sofortigen Rückerhalt des Kfz das Nutzungsinteresse des Mitarbeitenden überwiegt. Das dazu führen, dass eine angemessene Rückgabefrist gewährt werden muss (z.B. wegen der notwendigen Ersatzbeschaffung) oder es andere Möglichkeiten eines Ausgleichs gibt (z.B. eine Kilometerbegrenzung).

### **Schadensersatz**

Wird das Fahrzeug nicht wirksam entzogen, schuldet der Arbeitgeber Schadensersatz, der i.d.R. als pauschale Nutzungsausfallentschädigung nach der 1%-Regelung schuldet. In Betracht kommt aber auch eine konkrete Schadensberechnung (Miet-/Ersatzwagen).

### **Prozessuales**

Gibt der Arbeitnehmer den Dienstwagen nicht freiwillig heraus, da er z.B. Kündigungsschutzklage erhoben hat, ist der Arbeitgeber auf die Widerklage auf Herausgabe und ggf. Schadensersatz verwiesen, sofern der Widerruf wirksam war.

# WINTER RECHTSANWÄLTE

SEIT 1919

Da dies unbefriedigend ist und keine schnelle und praktische Lösung darstellt, bedarf es „faktischer“ Lösungsansätze. In Betracht kommen z.B. die Abmeldung des Fahrzeugs, die Kündigung des Versicherungsvertrages oder die – heimliche - Abholung des Fahrzeugs mittels Zweitschlüssel. Dann wäre der Arbeitnehmer auf die Geltendmachung von Schadensersatz verwiesen, der angesichts der Pauschalierung aber überschaubar ist.

Sören Riebenstahl

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht, Partner