

# Widerruf der Dienstwagennutzung und Überlassung zur privaten Nutzung

---

Die Überlassung eines Dienstwagens erfolgt häufig auch mit der Erlaubnis, diesen privat zu nutzen. Es handelt sich in diesem Fall um einen **geldwerten Vorteil und Sachbezug als Teil der Vergütung** des Arbeitnehmers (vgl. BAG, Urteil vom AG, Urteil vom 14.12.2010, 9 AZR 631/09; BAG, Urteil vom 24.03.2009, 9 AZR 733/07), weshalb der Arbeitgeber nicht ohne weiteres die Herausgabe des Fahrzeugs verlangen oder die Privatnutzung widerrufen kann. In beiden Fällen liegt eine einseitige und damit unzulässige Kürzung der vereinbarten Vergütung vor.

Um dennoch die private Nutzung des Fahrzeugs für die Zukunft zu untersagen oder das Fahrzeug herausverlangen zu können muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein **Widerrufsrecht vertraglich vereinbaren**. Dies geschieht in der Regel bereits im Arbeitsvertrag oder in einer gesonderten Dienstwagenregelung. Da es sich hier regelmäßig um vorformulierte Verträge handelt, unterliegen diese dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) und somit der so genannten AGB-Klauselkontrolle. Dies bedeutet, dass die Regelung jeweils auf ihre Transparenz und angemessene Berücksichtigung der dienstlichen und privaten Belange geprüft werden muss (vgl. BAG, Urteil vom 21.03.2012, 5 AZR 651/10).

**Transparent** ist eine Regelung dann, wenn dieser zu entnehmen ist, aus welchen sachlich nachvollziehbaren Gründen ein Widerruf erfolgen kann, zum Beispiel aus wirtschaftlichen Gründen, wegen der Leistung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers, oder im Falle der Freistellung während der Kündigungsfrist. Der Arbeitnehmer kann sich daher auf einen möglichen Widerruf einstellen. Fehlt es an solchen Gründen, ist die Klausel unwirksam. Dann hilft dem Arbeitgeber nur eine (Änderungs-) Kündigung.

**Zumutbar** ist eine Widerrufsklausel, wenn der Widerruf nicht grundlos erfolgen soll. Dies betrifft vor allem Fälle der Freistellung innerhalb der laufenden Kündigungsfrist. Da in diesem Fall bis zum Ende der Kündigungsfrist keine Arbeitsleistung zu erbringen ist und dienstliche Fahrten unterbleiben ist eine sachgerechte Verteilung der privaten und dienstlichen Nutzung angemessen berücksichtigt.

Die Ausübung des Widerrufs muss **billigem Ermessen** entsprechen. Dies bedeutet, dass **im konkreten Fall** eine Abwägung der beiderseitigen Interessen erfolgen muss. Allein der Umstand, dass Dienstfahrzeuge grundsätzlich nur (aktiven) Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden reicht zur Begründung nicht aus. Auch der Umstand, dass der Arbeitnehmer ggfs. über kein weiteres Fahrzeug verfügt, kann (zugunsten des Arbeitnehmers) eine Rolle spielen.

Verlangt der Arbeitgeber das Fahrzeug heraus, ohne daß ein wirksamer Widerruf erfolgt ist, macht er sich **schadensersatzpflichtig** im Umfang der Nutzungsausfallentschädigung auf Grundlage der steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit (1 % Regelung).

Ist der Arbeitnehmer zur Herausgabe auf Grund eines wirksamen Widerrufs verpflichtet und kommt er diesem Verlangen nicht nach, so trägt er das Risiko einer **fristlosen Kündigung** (vgl. LAG Nürnberg, Urteil vom 25.01.2011, 7 Sa 521/10; LAG Hamm, Urteil vom 09.11.2010, 12 Sa 1376/10).

## **Formulierungsbeispiel:**

Der Arbeitgeber behält sich vor, die Überlassung des Dienstwagens zu widerrufen, wenn das Fahrzeug für dienstliche Zwecke vom Arbeitnehmer nicht benötigt wird. Ein solcher Fall liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt ist.

Dresden, im Mai 2015

**BSK** RECHTSANWÄLTE

Rechtsanwalt Volker Backs LL.M.

Fachanwalt für Arbeitsrecht und für gewerblichen Rechtsschutz

backs@kanzlei-bsk.de

Der vorstehende Artikel wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt. Für die Vollständigkeit und Aktualität der Angaben können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.