



Mandanteninformation:

Möglichkeit des wirksamen Widerrufs der Dienstwagennutzung

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich jüngst erneut mit der Möglichkeit des Widerrufs der beruflichen und privaten Nutzung eines Dienstwagens auseinanderzusetzen, BAG Urteil vom 12. Februar 2025 – 5 AZR 171/24.

Der Sachverhalt:

Im zu entscheidenden Sachverhalt hatte der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber einen Dienstwagen zur beruflichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt bekommen. Dieser Dienstwagen wurde auch als geldwerter Vorteil nach den geltenden steuer- und sozialrechtlichen Vorschriften abgerechnet. Aufgrund einer Umorganisation kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen, stellte den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung von der Arbeitsleistung frei und forderte zugleich die sofortige Rückgabe des Dienstwagens.

Hierzu enthielt der Arbeitsvertrag folgende Regelungen: „Die private Nutzung des Dienstfahrzeugs kann vom Arbeitgeber widerrufen werden, wenn der Mitarbeiter das Dienstfahrzeug vertragswidrig benutzt, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist und der Arbeitgeber den Mitarbeiter berechtigt von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt oder suspendiert hat, und wenn der Mitarbeiter wegen Krankheit oder aus einem anderen persönlichen Grund für mehr als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. Ein Anspruch des Mitarbeiters wegen des Entzugs der privaten Nutzung besteht in diesen Fällen nicht.“ Zugleich hatte sich der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vorbehalten, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung freizustellen.

Der Arbeitnehmer wollte nun von seinem ehemaligen Arbeitgeber Schadensersatz für die ihm entgangene private Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens haben.

Die Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht lehnte die Klage fast vollumfänglich ab. Der Arbeitgeber war berechtigt, die private Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens zum Ende des Monats, in dem die Kündigung ausgesprochen worden war, zu widerrufen.

Die vom Arbeitgeber verwendete Widerrufsklausel sei wirksam.

Die Regelung genüge den formellen Anforderungen des BGB. Nach dem dort vorgesehenen Transparenzgebot muss eine solche Klausel klar und verständlich gefasst sein. Hinsichtlich der möglichen Leistungsänderung muss für den Arbeitnehmer ein gewisses Mindestmaß an Kalkulierbarkeit bestehen.

Auch materiell ist die Widerrufsklausel wirksam, weil sie unter Berücksichtigung der Freistellung die dienstliche und private Nutzung in sachgerechter Weise verknüpft, denn der Arbeitnehmer muss auf Grund der Freistellung bis zum Kündigungstermin keine Arbeitsleistung erbringen, insbesondere entfallen Dienstfahrten mit dem Pkw. Darüber hinaus sei die Freistellung auch berechtigt erfolgt, da der Arbeitgeber auf Grund der Umorganisation keinen Bedarf mehr an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gehabt habe. Zwar habe der Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch, jedoch keine Beschäftigungsgarantie und im vorliegenden Fall überwiege daher das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung das Interesse des Arbeitnehmers an einer Beschäftigung.

Die arbeitsvertragliche Regelung zum Widerrufsvorbehalt unterliege neben der zuvor skizzierten Inhaltskontrolle auch der auf den konkreten Einzelfall bezogenen Ausübungskontrolle. In die gebotene Interessenabwägung seien das Interesse des Arbeitgebers an einer unverzüglichen Rückgabe und das Interesse des Arbeitnehmers an einer weiteren privaten Nutzung einzustellen. Da die private Nutzung eines Dienstwagens bei gewählter Pauschalversteuerung gemäß § 6 I Nr. 4 EStG auch dann mit der vollen Monatspauschale zu versteuern ist, wenn der Arbeitnehmer das Fahrzeug nicht im gesamten Kalendermonat nutzen kann, wird im Regelfall nur ein Widerruf zum Monatsende billigem Ermessen entsprechen. Wichtig war in diesem Fall, dass der Wert des geldwerten Vorteils nicht 25 % der Gesamtvergütung überstiegen hatte und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer berechtigterweise freigestellt hatte.

Zusammenfassend ist also festzuhalten, um die Nutzung des Dienstwagens im Rahmen einer Freistellung zu beenden, braucht es

- einen wirksam formulierten Widerrufsvorbehalt
- eine berechtigte Freistellung
- eine auf den Einzelfall bezogene positive Ausübungsentscheidung.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Formulierung entsprechender Vorbehalte im Arbeitsvertrag und deren Umsetzung.

2/2