

Dienstwagenüberlassung optimal gestalten



Die Gründe für die Stellung von Firmenfahrzeugen als Geschäftswagen sind vielfältig. Firmenwagen können entweder ein reines Arbeitsmittel oder auch ein nicht ganz unwichtiger Gehaltsbestandteil für Führungskräfte und Mitarbeiter bestimmter Hierarchiestufen sowie für Außendienstler sein. Die Motivation der Mitarbeiter spielt dabei für das Unternehmen meist eine ebenso wichtige Rolle wie die angemessene Repräsentation des Unternehmens nach außen selbst. Spezielle gesetzliche Regelungen oder Mindestinhalte für die Stellung von Dienstwagen gibt es jedoch nicht. Das hat Vor- und Nachteile, gibt aber auch hinreichend Anlass und Spielraum zur individuellen Regelung der Fahrzeugüberlassung. Die hinter den formalen Rechten und Pflichten der Dienstwagennutzung stehende und damit letztlich stets zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu regelnde Kernfrage ist, wer zu welcher Zeit welche Kosten der Dienstwagenüberlassung zu tragen hat. Damit guter Rat am Ende nicht sprichwörtlich zu teuer wird, weil fehlende Regelungen und Unklarheiten zu Lasten des Unternehmers gehen, sollten bereits vor der Dienstwagenüberlassung möglichst präzise und klare vertragliche Regelungen getroffen werden. Denn Verträge über die Stellung eines Dienstwagens beinhalten häufig nicht unerhebliches Streitpotenzial. Ein klares Wort zur rechten Zeit schützt im Streitfall sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer. Der nachfol-

gende Beitrag stellt dar, was bei Dienstwagenüberlassungsverträgen beachtet werden sollte.

Unternehmensentscheidung zur Dienstwagenüberlassung • Im Vorfeld der Dienstwagenüberlassung steht in der Regel die unternehmensinterne Entscheidung, welcher Arbeitnehmer unter welchen Bedingungen ein Geschäftsfahrzeug erhalten und nutzen kann. Festgelegt werden entsprechende Regelungen zumeist in einer sog. „Car Policy“ des Unternehmens. Rechtlich ist damit kein bestimmtes Regelwerk gemeint, da bereits der englische Begriff nicht mit einer bestimmten Rechtsbedeutung unterlegt ist und im Übrigen auch keinerlei Entsprechung in deutschen Rechtsregeln findet. Dennoch ist die „Car Policy“ für Fuhrparkmanager faktisch eine wichtige Quelle zur Klärung der Frage, welche Kriterien bei der Dienstwagenüberlassung überhaupt gelten, insbesondere wenn es darum geht, das richtige Fahrzeug für den jeweiligen Mitarbeiter auszuwählen. Die „Car Policy“ beinhaltet üblicherweise die in Betracht kommenden Fahrzeugmarken sowie -typen, Leistungs- und Ausstattungsmerkmale. Üblich ist aber auch durchaus die Festlegung bestimmter Preisobergrenzen, innerhalb deren Grenzen der Mitarbeiter die Wahl der Ausstattung – und in manchen Unternehmen sogar die Fahrzeugauswahl – selbst bestimmen kann.

Rechtliche Ausgestaltung der Dienstwagenüberlassung • Die meisten Unternehmen regeln die Dienstwagenüberlassung unmittelbar im Arbeitsvertrag. Vielfach werden dann lediglich die Eckpunkte der Fahrzeugüberlassung geregelt. Zumeist wird festgelegt, dass der Arbeitnehmer überhaupt einen Dienstwagen zur Nutzung erhält und ggf. um welches Fahrzeugmodell es sich dabei handelt. Kommt es später zum Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bietet aber jeder ungeregt gebliebene Punkt möglicherweise zusätzlichen Zündstoff. Die Verwendung von Formularverträgen kann hilfreich sein, wenn es darum geht, diesen Streit zu vermeiden. Zu kurz kommen dann aber regelmäßig die individuellen Bedürfnisse beider Arbeitsvertragsparteien. So ist es z.B. wenig ratsam, sich bei der Erteilung der Erlaubnis zur privaten Nutzung des Geschäftsfahrzeuges auf die in vielen Arbeitsverträgen enthaltene pauschale Formulierung zu beschränken, dass der Arbeitgeber „dem Arbeitnehmer das Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stellt“. Dies kann nämlich bei der späteren Beendigung von Arbeitsverhältnissen erhebliche Probleme bereiten.

Bessere – d.h. in dieser Hinsicht etwas genauere – Arbeitsverträge werden individuell ausgehandelt und regeln neben der Art des Firmenwagens zumindest auch, wie die private Nutzung des Geschäftsfahrzeugs im Einzelnen ausgestaltet ist und

wie diese zu versteuern ist. Eine solche konkrete Regelung des Mindestinhalts der Dienstwagenüberlassung ist unbedingt empfehlenswert. In keinem Falle sollte ein Dienstwagen außerhalb einer solchen schriftlichen Dienstwagenüberlassungsabrede im Arbeitsvertrag einfach stillschweigend überlassen werden. Um hier spätere Streitigkeiten um den Dienstwagen zu vermeiden oder zumindest in Grenzen zu halten, sollte die Überlassung von Fahrzeugen also bereits im Arbeitsvertrag klar und eindeutig geregelt werden.



Service-Überprüfungen sollen in Abstimmung mit dem Arbeitgeber durchgeführt werden

Für die Praxis empfiehlt es sich, die Überlassung eines Firmenwagens neben dem Arbeitsvertrag detailliert in einem separaten Dienstwagenüberlassungsvertrag zu vereinbaren. Dieser stellt regelmäßig eine zusätzliche eigenständige vertragliche Vereinbarung als Ergänzung zum Arbeitsvertrag dar. Im Zusammenhang mit der Bezeichnung der Vertragspartner der Dienstwagenüberlassungsvereinbarung selbst kann bei Bedarf auch direkt ein sog. Konzernvorbehalt vereinbart werden, sofern ein Vertragswechsel auf eine konzernzugehörige Gesellschaft in Betracht kommt, die an Stelle oder neben dem Arbeitgeber die vertragliche Position des Arbeitgebers im Arbeitsverhältnis übernimmt oder die fahrzeugbezogenen Arbeitgeberrechte und -aufgaben im Rahmen des Fuhrparkmanagements wahrnimmt.

Obwohl bei der Fahrzeugüberlassung an den Arbeitsvertrag angeknüpft wird, sollten die im Arbeitsvertrag bereits vorhandenen Eckpunkte in der Vereinbarung über die Dienstwagenüberlassung wiederholt und konkretisiert werden. Ist eine unternehmensinterne „Car Policy“ vorhanden, kann diese bei der Vertragsgestaltung ebenfalls berücksichtigt werden, etwa dergestalt, dass die Kriteri-

en und Modalitäten der konkreten Fahrzeugauswahl und konkreten Ausstattung in den individuellen Dienstwagenüberlassungsvertrag mit aufgenommen werden.

Ferner sollten dann auch weitergehende und eindeutige Regelungen zur Fahrzeugüberlassung getroffen werden, die neben dem Fahrzeugtyp und der Versteuerung der Privatnutzung auch Haftungsfragen, die Kostentragungspflicht und die Rückgabeverpflichtung einschließen. Regelungen dieser Art können entweder eine umfassende Fahrzeugüberlassung oder nur eine ggf. zeitweise dienstlich notwendige Überlassung eines Geschäftsfahrzeugs für bestimmte Zwecke oder Zeiträume beinhalten.

Wichtige Regelungspunkte bei der Dienstwagenüberlassung • Besonders wichtig und daher regelungsbedürftig sind die wesentlichen Rechte und Pflichten, die vom Arbeitnehmer im Rahmen der Dienstwagenüberlassung zu erfüllen sind. Insbesondere der Rechte- und Pflichtenkatalog im Rahmen von Kraftfahrzeug-Leasingverträgen sollte möglichst vollständig festgehalten werden, wobei als An-

haltspunkt für den jeweiligen Regelungsbedarf stets der entsprechende Teil der Leasingvereinbarung mit herangezogen werden kann.

Hier sollte nicht nur geregelt werden, dass der Fahrzeugnutzer den Geschäftswagen regelmäßig reinigt und die Wartungsintervalle entsprechend dem Serviceplan des Fahrzeugherstellers einhält. Vielmehr empfehlen sich beispielsweise Regelungen, die dem Charakter des Fahrzeugleasings noch mehr gerecht werden. So kann der Mitarbeiter verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Mitteilung zu machen, sobald der

nach dem Leasing-Vertrag vereinbarte Kilometerstand vor Ablauf der Leasing-Zeit erreicht wird oder es kann eine absolute Kilometerstandzahl als Grund für eine solche Meldepflicht gewählt werden. Dies ist für die spätere Berechnung der Leasingmehrkosten und für deren Aufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer relevant.

Außerdem kann auch bestimmt werden, dass der Fahrzeugnutzer selbst dafür Sorge zu tragen hat, dass sich das Fahrzeug stets in betriebs- und verkehrssicherem Zustand (Reifen, Lenkung, Bremsen, Beleuchtung etc.) befindet. Fällige Wartungen wie Inspektionen, Service-Überprüfungen, TÜV- und Abgasuntersuchungen sollten zwar unaufgefordert, aber in Abstimmung mit dem Arbeitgeber durchgeführt werden. Die Durchführung von Reparaturen kann hingegen von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig gemacht werden, es sei denn, die Reparatur ist für die Sicherstellung der Verkehrssicherheit dringend erforderlich.

Regelungsbedürftig sind auch die Fälle, in denen ein Mitarbeiter in Folge einer längeren Erkrankung ausfällt, eine Mitarbeiterin in Mutterschutz und/oder Elternzeit geht oder ein Mitarbeiter von Vollzeit in Teil-

NEU

Megaplatz auf kleinstem Raum!

Verstopfte Straßen, kaum Parkmöglichkeiten für größere Fahrzeuge – das ist heute der Alltag in Städten und Ballungsräumen. Wir von Sortimo fühlen uns seit mehr als 30 Jahren verpflichtet, für jede Anforderung die optimale Fahrzeugeinrichtung anzubieten.

Sortimo Globelyst ist unsere professionelle Fahrzeugeinrichtung, die mit **weniger Eigengewicht** und nie gekannter Variabilität neue Maßstäbe setzt und sich jeder Situation gewachsen zeigt.



Die innovative Laderaumerweiterung Sortimo TOOLBACK – von Sortimo und Clever-Parts gemeinsam entwickelt – macht selbst Ihren Smart fortwo zu einem **vollwertigen Kundendienstauto** oder Servicemobil. So haben Sie Ihr Material und Werkzeug immer sicher verstaut.

Alles nur Spielzeug, meinen Sie? Von wegen – gleich drei verschiedene Einrichtungsvarianten stehen zur Verfügung. Viel Spaß bei Ihrem nächsten Auftrag in der City! Mit Sortimo TOOLBACK werden Sie ihn spielerisch leicht bewältigen!

Kontakt: smart@sortimo.de

Sortimo International GmbH · 86441 Zusmarshausen
Tel. 08291 850-0 · Fax 08291 850-250 · www.sortimo.com

Sortimo[®]

zeitarbeit (wie z.B. Alters-
teilstzeit) wechselt.

Sinnvoll sind ferner Rege-
lungen zum Verhalten bei
Unfällen und bei Fahrzeug-
verlust sowie die Aufnahme
von Mitteilungspflichten bei
Fahrerlaubnis- bzw. Führer-
scheinverlust.

Regelung der Privatnut- zung

• Von großer prakti-
scher Bedeutung ist die Re-
gelung der Privatnutzung
des Geschäftswagens. Fehlt
eine entsprechende konkre-
te Absprache im Überlas-
sungsvertrag, so ist mit
überwiegender Ansicht in
der Rechtsprechung davon
auszugehen, dass der Ar-
beitnehmer das Fahrzeug ausschließlich zu
dienstlichen Zwecken bzw. für dienstlich veran-
lasste Fahrten nutzen darf. Unter solche dienst-
lich veranlassten Fahrten fallen dann nicht einmal
die täglichen Fahrten zwischen Wohnung und Ar-
beitsstätte. Nutzt der Mitarbeiter das Fahrzeug
dennoch privat, verstößt er gegen arbeitsvertrag-
liche Pflichten und riskiert damit arbeitsrechtli-
che Schritte des Arbeitgebers wie z.B. eine Ab-
mahnung oder Schadenersatzansprüche. Sofern
also der Arbeitgeber auch die private Nutzung des
Geschäftswagens zulassen möchte, sollte dies ver-
einbart und genau geregelt werden.

Fehlt eine Regelung zur privaten Nutzung durch
Familienangehörige des Mitarbeiters, geht dies
nicht unbedingt zu Lasten des Fahrzeugnutzers.
Denn die Gestattung der Privatnutzung durch Fa-
milienangehörige ist heutzutage absolut üblich.
Diese Praxis ist nach der Rechtsprechung (vgl.
LAG Hamm, BB 1992, 2434) bei der Auslegung
der Überlassungsvereinbarung zu berücksichtigen,
so dass auch ohne eine entsprechende Ver-
einbarung die private Nutzung durch Familien-
angehörige nicht als rechtsmissbräuchlich einzu-
stufen ist.

Allerdings ist selbst für den Fall der erlaubten pri-
vaten Nutzung des Firmenwagens eine ganze Rei-
he von Beschränkungen denkbar und sinnvoll.
Beispielsweise kann die Zahl der bei Privatnut-
zung erlaubten Fahrer auf bestimmte Personen wie
den Ehepartner beschränkt und darüber hinaus
die Nutzung durch weitere Familienangehörige
oder Dritte grundsätzlich als unzulässig ausge-
schlossen werden. Ähnliches gilt für private Ur-
laubsfahrten ins Ausland oder die grundsätzliche
Frage, ob und in welcher Höhe sich der Mitarbei-
ter finanziell an den Kosten der privat gefahrenen
Kilometer zu beteiligen hat. Aber auch ohne
eine entsprechende Kostenbeteiligungsregelung
hat der Arbeitnehmer bei erlaubter Privatnutzung
des Fahrzeugs die hierdurch anfallenden Mehr-
kosten zu tragen. Eine Regelung über Pflicht zur
Führung eines Fahrtenbuchs kann ebenfalls hier
vereinbart werden.

Versteuerung der Privatnutzung • Die Regelung
der Versteuerung der Privatnutzung des Fahrzeugs
gehört in den Dienstwagenüberlassungsver-



Wichtiger Regelungspunkt ist das
Verhalten bei Unfällen

trag. Diese richtet sich nach den jeweils gel-
tenden steuerlichen Vorschriften. Zur Berechnung
des geldwerten Vorteils werden dem steuerpflich-
tigen Arbeitsentgelt des Mitarbeiters derzeit monatlich folgende Beiträge hinzuaddiert:

- 1 % des inländischen Listenpreises einschließ-
lich der Mehrwertsteuer,
- 0,03 % des inländischen Listenpreises ein-
schließlich der Mehrwertsteuer pro Entfernungskilo-
meter (einfache Wegstrecke) zwischen Woh-
nung und Arbeitsstätte.

Diese Regelungen sollten in einem Dienst- wagenüberlassungsvertrag nicht fehlen:

- * Pkw-Kategorie
- * Fahrzeugausstattung und Extra-
ausstattung
- * Private Nutzung
- * Auslandseinsatz
- * Nutzung durch Dritte
- * Besondere Regelung bei Leasing-Fahr-
zeugen
- * Wartung und Pflege, Reparaturen
- * Treibstoffkosten und Fahrtenbuch
- * Ersatzfahrzeug, Austausch des Dienstwa-
gens durch den Arbeitgeber
- * Haftung
- * Versicherung
- * Versteuerung der Dienstwagennutzung
- * Verhalten bei Unfällen
- * Verhalten bei Fahrzeugverlust
- * Mitteilungspflichten bei Fahrerlaubnis-
bzw. Führerscheinverlust
- * Beendigung der Dienstwagenüberlassung
- * Widerrufsvorbehalt bzw. Widerrufsrecht
für die Fahrzeuggewährung
- * Rückgabe des Dienstwagens
- * Regelungen zur Fahrzeugrückgabe in be-
sonderen Fällen, wie z.B. bei Krankheit,
während des Urlaubs, während der Mut-
terschaft bzw. in der Elternzeit, bei Frei-
stellung von der Arbeitsleistung sowie
nach der Kündigung des Arbeitsverhält-
nisses.
- * Besonderheiten bei Reduzierung der Ar-
beitszeit auf Teilzeit

Zu beachten ist, dass die
1%-Regelung durch das
Gesetz zur Eindämmung
missbräuchlicher Steuer-
gestaltung zwar seit dem
01.01.2006 nur noch auf
Fahrzeuge des notwendi-
gen Betriebsvermögens,
also bei einer betriebli-
chen Nutzung von mehr
als 50 % anwendbar ist.
Allerdings gilt diese Neu-
regelung nicht für Arbeit-
nehmer, die von ihrem Ar-
beitgeber einen Pkw über-
lassen bekommen. Ebenso
gilt sie nicht für Gesell-
schafter-Geschäftsführer
einer GmbH, die ihr Fahr-
zeug überlassen bekom-
men. Auch gilt diese Neu-

regelung nicht für Berufsgruppen wie z.B. Han-
delsvertreter, Taxifahrer und ähnliche Berufe, die
auf Grund ihres Berufsbildes überwiegend ihren
Pkw betrieblich nutzen.

Im Hinblick auf die zum 01.01.2007 anstehende
Erhöhung der Mehrwertsteuer von 16% auf 19%
ist bei der Nutzungswertbesteuerung zu berück-
sichtigen, dass für den gesamten Nutzungszeit-
raum der „historische“ Bruttolistenpreis maßgeb-
lich ist. Änderungen der Mehrwertsteuer wie die
Erhöhung auf 19%, die nach Auslieferung des
Dienstwagens eintreten, beeinflussen die Höhe
des geldwerten Vorteils nicht. Wird also ein Pkw
bis zum 31.12.2006 an den Arbeitgeber ausgelie-
fert, den dieser seinem Arbeitnehmer als Ge-
schäftswagen zur Verfügung stellt, so ist für die
gesamte Dauer der Nutzung für Zwecke der Lohn-
und Einkommensteuer des Arbeitnehmers der
Bruttolistenpreis zum Zeitpunkt der Anschaffung
maßgeblich.

Dennoch ergeben sich für Arbeitgeber unter um-
satzsteuerlichen Gesichtspunkten durch die Mehr-
wertsteuererhöhung Veränderungen. Da die Ge-
stattung der Privatnutzung eine umsatzsteuer-
pflichtige Leistung des Arbeitgebers an den
Arbeitnehmer mit lohnsteuerlichem Wert darstellt,
welche monatlich erbracht wird, ist der im jewei-
ligen Monat geltende Umsatzsteuersatz maßgeb-
lich. Ab dem 01.01.2007 tritt hier also insofern
mit der Mehrwertsteuererhöhung auf 19% eine
Verteuerung um 3 Prozentpunkte ein.

Haftung und Versicherung • Der Fahrzeugüber-
lassungsvertrag sollte auch Regelungen zu Haf-
tung und Versicherung vorsehen. Geregelt wer-
den sollte, wie das Fahrzeug versichert werden
muss und ob und ggf. in welcher Höhe sich der
Arbeitnehmer daran zu beteiligen hat. Ferner
kann vereinbart werden, in welchen Fällen der
Mitarbeiter selbst für Schäden haftet und ob der
Arbeitnehmer Zusatzversicherungen abschließen
muss.

**Ersatzfahrzeug – Austausch des Dienstwagens
durch den Arbeitgeber** • Bedenkenswert ist
zudem eine Regelung, die dem Arbeitgeber das
Recht vorbehält, das Fahrzeug jederzeit durch ein
anderes gleichwertiges Fahrzeug auszutauschen.