

Update Arbeitsrecht: Dienstwagen



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Steuerrecht: Überlassung bei einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis unter Ehegatten

Ob im Rahmen eines Angehörigen-Arbeitsverhältnisses erbrachte Leistungen tatsächlich dem betrieblichen Bereich zuzurechnen sind und dementsprechend steuerlich berücksichtigt werden können, ist nach der aktuellen finanzgerichtlichen Rechtsprechung anhand der Gesamtheit der objektiven Gegebenheiten zu beurteilen. Wichtiges Indiz für die Zuordnung der Vertragsbeziehung zum betrieblichen Bereich ist, ob der Vertrag sowohl nach seinem Inhalt als auch nach seiner tatsächlichen Durchführung dem entspricht, was zwischen Fremden üblich ist.

In seiner Entscheidung aus dem Oktober 2018 hat der Bundesfinanzhof, die private Nutzungsüberlassung eines Dienstfahrzeugs im Rahmen eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses deshalb zwar für im Grundsatz zulässig erachtet, dies im Bereich von geringfügigen Beschäftigungen allerdings deutlich eingeschränkt.

Wenn überhaupt, dann würde der Arbeitgeber eines geringfügig Beschäftigten diesem ein Fahrzeug nur unter Bedingung einer Kilometerbegrenzung für private Fahrten oder einer (gegebenenfalls erst nach überschrittenem Kilometerlimit greifenden) Zuzahlung stellen, befand der Bundesfinanzhof.

Eine schranken- bzw. zuzahlungsfreie Fahrzeugüberlassung führe zu einer ungerechtfertigten Verteilung der Vertragschancen und -risiken eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses und sei deshalb fremdunüblich.

Die Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 10.10.2018 – X R 44-45/17 (veröffentlicht am 27.02.2019) kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://juris.bundesfinanzhof.de/cgi-bin/rechtsprechung/druckvorschau.py?Gericht=bfh&Art=en&nr=39543>

AGB-Kontrolle: Pflicht zur Übernahme nebst Darlehensschuld

Noch immer ein beliebter Vergütungsbestandteil ist die Überlassung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf. Erwirbt ein*e Arbeitgeber*in ein Firmenfahrzeug, um es Arbeitnehmer*innen auch zur Privatnutzung zu überlassen, stellt sich für Arbeitgeber*innen aber auch immer die Frage, was mit dem Fahrzeug passiert, wenn das Arbeitsverhältnis endet – es besteht das Risiko, dass das neu angeschaffte Dienstfahrzeug nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses völlig nutzlos wird und gegebenenfalls mit Verlust verwertet werden muss.

In einer Entscheidung aus dem vergangenen Jahr hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG RLP) klargestellt, dass es jedenfalls rechtlich nicht zulässig ist, Arbeitnehmer*innen ohne weiteres zur Übernahme des angeschafften Dienstwagens zu verpflichten. Eine Pflicht zur

Übernahme eines während des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung gestellten Dienstfahrzeuges und dessen Finanzierung nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis benachteiligt Arbeitnehmer*innen gleich unter mehreren Gesichtspunkten unangemessen und ist deshalb unwirksam:

- Eine solche Klausel verkürze die nach Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit, weil sie die Ausübung des Kündigungsrechts unzulässig erschwere. Müsse ein*e Arbeitnehmer*in nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Dienstfahrzeug übernehmen und in den Darlehensvertrag eintreten, liege eine freie Auswahl des Arbeitsplatzes ohne Kostenbelastung nicht vor. Für die Dauer des Darlehensverhältnisses bestehe eine Bindung bzw. sei die Kündigung mit einer Zahlungsverpflichtung verbunden. Dadurch werde die Entscheidungsfreiheit erheblich eingeschränkt. Der mit der Kündigung einhergehende Nachteil sei nicht dadurch angemessen ausgeglichen, dass das Dienstfahrzeug übernommen werden müsse, zumal vollkommen unklar sei, welcher Preis nach vollständiger Tilgung des Darlehens verlangt werde und mit welcher Laufleistung oder welchen Mängeln die Übernahme zu erfolgen habe. Die Belastung mit Kosten für ein Fahrzeug sei geeignet, den Kündigungsentschluss mittelbar zu beeinflussen. Sie bewirke eine faktische Kündigungserschwernis. Weiter führt das LAG RLP in diesem Zusammenhang aus:

„Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses enden grundsätzlich die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Rechte und Pflichten. Zahlungspflichten des Arbeitnehmers, die an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses knüpfen, bedürfen deshalb einer besonderen Rechtfertigung. Solche rechtfertigenden Gründe liegen hier nicht vor. Bei den Kosten für die Anschaffung eines Dienstfahrzeuges, das ein Außendienstmitarbeiter benötigt, um Kundenbesuche durchzuführen, handelt es sich um eine Investition in den Betrieb. Das Risiko, das sich diese Kosten amortisieren, ist ein typisches Unternehmerrisiko. Wenn der Arbeitgeber dieses Risiko trägt, ist das grundsätzlich nicht als unbillig anzusehen.“

- Eine unangemessene Benachteiligung folgt nach dem LAG RLP auch daraus, dass die streitgegenständliche Klausel

„Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, übernimmt [der Kläger] die Finanzierung bei der Ford Bank, 50413 Köln, mit derzeit 380 € monatlich und das Auto.

[Der Kläger] verpflichtet sich, das Fahrzeug auf sich umzumelden und selbst zu versichern.

Die Übergabe des Fahrzeuges wird erst nach Eintritt [des Klägers] in den Finanzierungsvertrag erfolgen.“

nicht danach differenziere, wer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten habe, sondern – ohne Rücksicht auf den Beendigungsgrund – beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zur Übernahme des Dienstfahrzeuges und des Darlehensvertrags verpflichte. Nach dem Inhalt der Klausel bestehe diese Pflicht auch, wenn der Arbeitgeber (m/w/d) das Arbeitsverhältnis z.B. betriebsbedingt kündigt oder eine Eigenkündigung aus Gründen erfolgt, die in der Sphäre des Arbeitgebers (m/w/d) liegen, d.h. auf dessen vertragswidriges Verhalten zurückgehen. Das sei bei wechselseitiger Berücksichtigung und Bewertung der rechtlich anzuerkennenden Interessen der Arbeitsvertragsparteien bei der gebotenen typisierenden Betrachtung nicht interessengerecht. Vielmehr müsse nach dem Grund des Ausscheidens differenziert werden:

„Das Arbeitsrecht als das Recht der abhängigen Arbeit weist grundsätzlich dem Arbeitgeber die Verantwortung für das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko zu. Er richtet den Arbeitsplatz ein, organisiert die Arbeit und hat dem Arbeitnehmer die Mittel zur Verfügung zu stellen, die der Arbeitnehmer benötigt, um die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. [...] Die dienstlich veranlassten Kosten hat grundsätzlich der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer zu tragen. Das gilt auch für die finanziellen Lasten, die sich aus

der Entscheidung des Arbeitgebers ergeben, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Kündigt er das Arbeitsverhältnis und hat er deshalb keine Verwendung für ein Dienstfahrzeug, das er einem bisher beschäftigten Arbeitnehmer überlassen hatte, so fällt das in seinen Risikobereich. Eine Abwälzung dieses Risikos auf den Arbeitnehmer ist nicht gerechtfertigt.“

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 08.11.2018 – 5 Sa 485/17 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://www.landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/7qe/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&doc.id=JURE190002422&doc.part=L>

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht