

## Krankheit – wann muss der Dienstwagen zurück gegeben werden?

Das LAG Baden-Württemberg hatte bereits mit Urteil vom 27.7.2009 - 15 Sa 25/09 eine Entscheidung über den Fall zu treffen, ob ein Arbeitnehmer bei arbeitsunfähiger Erkrankung seinen Dienstwagen an den Arbeitgeber zurückgeben muss. Für die Praxis allerdings wird hier eine entscheidende Frage beantwortet. In den letzten Wochen nehmen wir zunehmend wahr, dass Führungskräften der Dienstwagen auch tatsächlich entzogen wird.

Der Fall: Der Arbeitnehmer erhält auch zur privaten Nutzung einen Dienstwagen und versteuert diesen Wagen selbstverständlich über die monatliche Gehaltsabrechnung (Lohnsteuerabzug). Sodann erkrankt der Arbeitnehmer. Nach Ablauf von sechs Wochen, dem gesetzlichen Ende der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, fordert ihn der Arbeitgeber zur Rückgabe des Dienstwagens auf. Der Arbeitnehmer folgt dieser Aufforderung, verlangt für die entgangene private Nutzung sodann aber Schadenersatz (Nutzungsausfallentschädigung).

Das LAG entschied, dass ein zur privaten Nutzung überlassener Dienstwagen im Falle längerer Arbeitsunfähigkeit auch ohne vorherige schriftliche Vereinbarung nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums zurückgefordert werden kann.

Selbst wenn also zum Dienstwagen vertraglich nichts geregelt ist, darf der Arbeitgeber nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von 6 Wochen den Dienstwagen zurückfordern. Zur Entschädigung der entgangenen privaten Nutzungsmöglichkeit ist er nicht verpflichtet. Hintergrund ist, dass die private Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens als Arbeitsentgelt zu qualifizieren ist. Wenn der Entgeltfortzahlungszeitraum aber überschritten ist, dann hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf Arbeitsentgelt und damit auch nicht mehr den Anspruch auf Nutzung des Dienstwagens zu privaten Zwecken. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nunmehr mit dem Krankengeld und ohne Dienstwagen auskommen

muss – aufgrund der Krankheit nunmehr eine dreifache Misere.

Zwar handelt es sich vorliegend nur um die Rechtsprechung eines LAG's. Bis zur Klärung der Frage durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) besteht aufgrund unterschiedlicher instanzgerichtlicher Entscheidungen daher eine gewisse Rechtsunsicherheit. Für Arbeitgeber empfiehlt sich deshalb, vertragliche Regelungen vorab zu treffen, ob und wie lange die private Nutzung eines Dienstwagens auch nach Ablauf des 6-wöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums gestattet ist.

Nicht zu übertragen ist die Entscheidung aber auf Sachverhalte, bei welchen der Arbeitgeber sich vertraglich zur Aufstockung des Krankengeldes zur ursprünglichen Gesamtnettlohnhöhe verpflichtet. Hier dürfte eine Rückforderung des Dienstwagens auszuschließen sein, weil der Arbeitnehmer gerade durch die Krankheit finanziell nicht schlechter gestellt sein soll.

Der Fall ist auch nicht auf Mutterschutzzeiten zu übertragen. Nach dem BAG ist die werdende beziehungsweise junge Mutter unter Berücksichtigung der Regelungen des Mutterschutzgesetzes weiterhin zu Privatnutzung des Dienstwagens berechtigt ist (so bereits BAG, Urteil vom 11.10.2000 - 5 AZR 240/99).

Für den Fall des Widerrufs der Dienstwagennutzung bei Freistellung ist die Rechtsprechung klar: Ein solcher muss vorher vertraglich vereinbart sein und führt zur Nutzungsausfallentschädigung.



Peter Groll  
Fachanwalt für Arbeitsrecht