

Dienstwagenvereinbarungen – Worauf müssen Arbeitgeber achten?

10.11.2020

Dienstwagen sind nicht nur ein Vergütungsbestandteil, sondern auch ein Statussymbol. In zahlreichen Arbeitsverhältnissen, insbesondere im Vertriebsbereich und in Führungspositionen, werden Dienstwagen gewährt. Diese können zu steuerlichen Vorteilen führen. Allerdings kommt es regelmäßig zu Streitigkeiten in Bezug auf den Dienstwagen. Diese können vermieden werden, indem man die entsprechende Dienstwagenvereinbarung sorgfältig gestaltet.



1. Dienstwagenvereinbarungen

Vereinbaren die Vertragspartner, dass dem Arbeitnehmer ein Dienstwagen mit Privatnutzungsmöglichkeit gestellt wird, sollten bei der Vereinbarung insbesondere folgende Aspekte beachtet werden:

- **Autotypus:** Es sollte geregelt werden, welchen Autotypus der Arbeitgeber zur Verfügung stellen darf und ggf. welche Modalitäten bei der Wagenauswahl greifen.
- **Privatnutzung:** Zunächst sollte ausdrücklich geklärt werden, ob das Recht zur Privatnutzung eingeräumt wird.
- **Umfang der Privatnutzung:** Es sollte ggf. auch geregelt werden, wenn die Privatnutzungsmöglichkeit nach Kilometern und / oder räumlich (Auslandsfahrten?) einschränkt werden soll.
- **Versteuerung:** Es sollte vereinbart werden, ob die Privatnutzungsmöglichkeit mit der sogenannten „1 %-Regelung“ oder nach Fahrtenbuch versteuert wird.
- **Dritte:** Es sollte ferner geregelt werden, ob die Nutzungsmöglichkeit nur dem Arbeitnehmer persönlich oder etwa auch seinen Familienangehörigen eingeräumt werden soll.
- **Wartung / Reparatur:** Es sollte geregelt werden, welche Pflichten zur Wartung bzw. zur Reparatur der Arbeitnehmer trägt.
- **Wartungs- / Reparaturkosten:** Dementsprechend sollte auch geregelt werden, wer ggf. in welchem Umfang die entsprechenden Kosten trägt.
- **Benzinkosten:** Es sollte eine Regelung zu Benzinkosten getroffen werden. Das Privatnutzungsrecht bedeutet nicht zwingend, dass auch die Kosten getragen werden. Insbesondere ist bei einer Kostenteilung zu klären, wie zwischen Kosten für Berufs- und Privatfahrten zu differenzieren ist. Es kann auch eine pauschale Gesamtkostengrenze vereinbart werden.
- **Leasingbedingungen:** Der Arbeitnehmer sollte verpflichtet werden, die Leasingbedingungen anzuerkennen.
- **Widerrufsrecht:** Es sollte geregelt werden, in welchen Fällen der Arbeitgeber das Recht hat, die Privatnutzungsmöglichkeit zu widerrufen. Das liegt insbesondere nahe für den Fall einer Freistellung des Arbeitnehmers zum Beschäftigungsende oder Trunkenheit am Steuer.
- **Hinweispflichten:** Es sollte geregelt werden, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber sämtliche relevanten Umstände (etwa Beschädigungen) unverzüglich mitteilt.
- **Vollkaskoversicherung:** Der Arbeitgeber muss wissen, dass er nach der Rechtsprechung eine Obliegenheit zum Abschluss einer Vollkaskoversicherung hat.

Tipp: Vereinbaren und regeln Sie (mindestens) die vorgenannten Punkte bei jeder Dienstwagenvereinbarung. Andernfalls kommt es früher oder später (fast) immer zu Streitigkeiten.

2. Car Allowance

Eine Alternative zum Dienstwagen ist die sogenannte „Car Allowance“: In diesem Fall nutzt der Arbeitnehmer seinen Privatwagen dienstlich, der Arbeitgeber entschädigt ihn dafür. Die Situation ist also im Wesentlichen umgekehrt: Nicht der Arbeitgeber stellt einen Firmenwagen für private Zwecke zur Verfügung, sondern der Arbeitnehmer den Privatwagen für berufliche Zwecke. Im Wesentlichen sollten bei Vereinbarungen über eine „Car Allowance“ die unter 1. dargestellten Gedanken aus der umgekehrten Perspektive geprüft werden. Zusätzlich ist Folgendes zu regeln:

- **Pflicht zur dienstlichen Nutzung:** Es muss klargestellt werden, dass der Arbeitnehmer nicht nur aus Kulanz seinen Privatwagen nutzt, sondern dazu verpflichtet ist.
- **Wagenhaltung:** Es sollte geregelt werden, was geschieht, wenn der Arbeitnehmer sich dazu entscheidet, sein Auto zu verkaufen oder ein Auto zu kaufen, das aus Arbeitgebersicht unerwünscht ist (etwa weil es kein Statussymbol gegenüber Kunden ist).
- **Pflege:** Es sollte die Pflicht zur Wagenpflege geregelt werden, wenn etwa Kunden oder Geschäftspartner den Wagen sehen.
- **Es sollte ein realistischer pauschalierter Aufwendungsersatz vereinbart werden. Dieser ist nicht als Arbeitsentgelt zu versteuern.**

Tipp: Verlassen Sie sich nicht darauf, dass ein Arbeitnehmer seinen Privatwagen dienstlich einsetzt. Wenn das erforderlich ist, sollte es geregelt werden - andernfalls gibt es spätestens dann Probleme, wenn ein Arbeitnehmer kein eigenes Auto mehr haben möchte.

3. Fazit

Die Arbeitsvertragsparteien, die eine Dienstwagenvereinbarung treffen, sollten sich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht zu sehr von ihrem Anfangsenthusiasmus leiten lassen. Vielmehr sollten sie sorgfältig und präzise die vielen Aspekte regeln, die häufig im Laufe des Arbeitsverhältnisses zu Streitigkeiten führen, wenn die Anfangseuphorie verflogen ist.



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht
Data Protection Risk Manager

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33
dw@danielweigert.de · www.danielweigert.de