

Möglichkeiten der Veränderung der Dienstwagenregelung

(„Car Policy“)

- Rechtlicher Rahmen -

Vorläufige Stellungnahme

von

Prof. Wolfgang Däubler, Bremen

I. Einleitung

Der Einsatz von Pkws für rein dienstliche Zwecke ist arbeitsrechtlich ohne größeres Interesse. Dem Arbeitgeber steht es frei, mit Hilfe seines Direktionsrechts die Benutzung bestimmter Autos vorzusehen, die er zur Verfügung stellt oder die von dritter Seite gemietet werden. Es handelt sich dabei um eine organisatorische Maßnahme, also um eine Festlegung, wie und mit welchen Mitteln gearbeitet wird. Der Einzelne ist aufgrund des Arbeitsvertrags gezwungen, einer solchen Vorgabe nachzukommen, es sei denn, ein entsprechendes Verhalten könne von ihm z. B. aus gesundheitlichen Gründen nicht verlangt werden. Inwieweit er auf eigene Kosten einen nicht vorhandenen Führerschein erwerben muss, soll hier nicht näher untersucht werden.

Die Situation ändert sich, wenn der Dienstwagen – wie häufig – auch für private Zwecke benutzt werden darf. Hierin liegt eine Zuwendung von wirtschaftlichem Wert, die damit Teil des „Lohnes“, d. h. der vom Arbeitgeber zu erbringenden Entgeltleistung ist. Dem .trägt auch das Steuerrecht Rechnung.

Die Art und Weise, wie der Arbeitnehmer das Dienstfahrzeug privat nutzen darf, wird üblicherweise im Arbeitsvertrag bzw. in einer Zusatzabmachung geregelt. Möglich sind auch Betriebsvereinbarungen.

Im Folgenden soll es um die Frage gehen, ob und auf welchem Wege bestehende Dienstwagenregelungen verändert werden können. Dabei ist zwischen der arbeitsvertraglichen und der betriebsverfassungsrechtlichen Ebene zu unterscheiden.

II. Die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen

Im Arbeitsvertrag bzw. einer ergänzenden Abmachung kann im Einzelnen festgelegt werden, ob es für die Privatnutzung bestimmte Obergrenzen gibt (z. B. 20.000 km pro Jahr), ob verbilligte Tankmöglichkeiten bestehen und ob außer dem Arbeitnehmer auch Familienangehörige oder Freunde das Fahrzeug benutzen dürfen. Gibt es spezifische Regeln für die Nutzung während des Urlaubs, wie ist bei einer Suspendierung, bei einer Wahl in den Betriebsrat samt Freistellung und bei Ausscheiden zu verfahren?

Überblick über die wichtigsten Regelungspunkte bei Linck, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl., München 2019, § 68 Rn. 8 – 15

Bisweilen findet sich in den Arbeitsverträgen auch eine Verweisung auf Dienstwagenrichtlinien des Arbeitgebers „in ihrer jeweiligen Fassung“. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber bei Bedarf den Richtlinien einen neuen Inhalt geben, z. B. die bisherige Nutzung beschränken oder den Arbeitnehmer stärker am Aufwand beteiligen kann.

Bei einer solchen Bezugnahme ist für den Arbeitnehmer nicht mehr voraussehbar, welche Regelungen auf ihn zukommen. Die Rechtsprechung des BAG steht deshalb auf dem Standpunkt, dass eine Bezugnahme auf einseitige Festlegungen durch den Arbeitgeber dem Transparenzerfordernis des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht genügend Rechnung trägt und deshalb unwirksam ist.

Grundlegend BAG, 11.2.2009 – 10 AZR 222/08 – NZA 2009, 428 Tz. 23 ff. Dort heißt es:

„Bei der Angemessenheitskontrolle ist nicht auf die tatsächlich erfolgten Änderungen durch die einseitigen Arbeits- und Sozialordnungen der Beklagten abzustellen, sondern auf die Möglichkeiten, die die Bezugnahme Klauseln geben. Es ist – anders als bei der früheren Prüfung im Rahmen des § 242 BGB – bei zu weit gefassten Klauseln nicht mehr zu prüfen, ob der Arbeitnehmer im konkreten Fall schutzwürdig ist. Die Inhaltskontrolle nach § 307 BGB zwingt zu einer generellen, typisierenden Prüfung...Die gesetzlichen Vorschriften der §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener allgemeiner Geschäftsbedingungen, nicht erst den unangemessenen Gebrauch einer Klausel im konkreten Einzelfall. Die Rechtsfolge der

Unwirksamkeit tragen auch solche Klauseln, die in ihrem Übermaßteil in zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfall nicht realisiert hat...“

Konkret bedeutet dies, dass es nicht darauf ankommt, ob die beabsichtigte neue „car policy“ als solche irgendwie zu beanstanden ist. Vielmehr verstößt ein allgemeiner Änderungsvorbehalt schon als solcher gegen § 307 Abs. 1 BGB. Dabei spielt es keine Rolle, ob es bei Änderungen um die Art und Weise der Leistung oder um deren Höhe geht, da § 307 Abs. 3 Satz 2 BGB auch für die „Hauptkondition“ volle Transparenz verlangt. In gleichem Sinne hat das BAG die Frage entschieden, ob sich der Arbeitgeber den Widerruf der Privatnutzung vorbehalten kann, ohne dass bestimmte von vorne herein festgelegte Gründe vorliegen müssen: Dies stelle inhaltlich eine unbillige Benachteiligung des Arbeitnehmers im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar und verstoße außerdem gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2.

BAG 19.12.2006 – 9 AZR 294/06 – NZA 2007, 809

Eine allgemeine Änderungsermächtigung ist als solche unwirksam; niemand kann verpflichtet werden, eine einseitig verordnete Neuregelung hinzunehmen und zu befolgen. Vielmehr kann diese nur im beiderseitigen Einvernehmen eingeführt werden.

Die Unwirksamkeit der Änderungsklausel lässt nach § 306 Abs. 1 BGB die übrigen Teile des auf den Dienstwagen bezogenen Vertrags unberührt. Wäre es anders, so hätte dies jedenfalls keine Auswirkung auf die Arbeitnehmer: Der Arbeitgeber kann sich nicht auf die Unwirksamkeit von Bestimmungen wegen Verstoßes gegen die §§ 307 ff. BGB berufen, da die §§ 307 ff. BGB den Verbraucher bzw. den Arbeitnehmer schützen wollen und der Arbeitgeber sich außerdem widersprüchlich verhalten würde, wollte er die von ihm selbst in den Vertrag eingeführten Klauseln als unwirksam behandeln.

So auch BAG, 27.10.2005 – 8 AZR 3/05 – NZA 2006, 257 Tz. 16; ebenso in jüngerer Zeit BAG, 7.6.2018 – 8 AZR 96/17 – NZA 2019, 44 Tz. 20 und BAG, 19.12.2018 – 10 AZR 233/18 – NJW 2019, 2114 Tz. 50

Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass angesichts einer unwirksamen Bezugnahme Klausel eine Änderung nur im Wege des Einvernehmens zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer möglich ist.

III. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

1. Der Grundsatz

Die Einräumung der Privatnutzung des Dienstwagens stellt einen wirtschaftlichen Wert dar, der Teil des Entgelts für die Arbeitsleistung ist.

BAG 23.6.1994 – 8 AZR 537/92 – AP Nr. 34 zu § 249 BGB Tz. 14: „Die Möglichkeit, einen Firmen-PKW im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses auch für Privatfahrten nutzen zu können, ist eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung.“ Ebenso BAG 16.11.1995 – 8 AZR 240/95 – AP Nr. 4 zu § 611 BGB Sachbezüge und BAG 27.5.1999 – 8 AZR 415/98 – AP Nr. 12 zu § 611 BGB Sachbezüge

Dies bedeutet, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmen kann, da eine „Frage der betrieblichen Lohngestaltung“ vorliegt. Sie bezieht auch „Sachleistungen“ wie die Gewährung der Privatnutzung eines Dienstwagens mit ein. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich allerdings nicht auf die Höhe der Gegenleistung wie z. B. den Gesamtaufwand des Arbeitgebers für Dienstwagen, sondern betrifft nur die Art und Weise der Gewährung und die Verteilungskriterien.

Dass die Privatnutzung von Dienstwagen unter § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG fällt, ist in der Rechtsprechung

LAG Hamm, 7.2.2014 - 13 TaBV 86/13 - LAGE § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 5 = NZA-RR 2014, 425; ArbG Hamburg, 7.7.1994 – 25 BV 7/94 - AiB 1994, 260 mit Anm. Grimberg

und in der juristischen Literatur allgemein anerkannt.

Klebe, in: Däubler/Klebe/Wedde, Kommentar zum BetrVG, 17. Aufl., Frankfurt/Main 2020, § 87 Rn. 331; Fitting, Handkommentar zum BetrVG, 29. Aufl., München 2018, § 87 Rn. 414; Wiese/Gutzeit, in: Wiese/Kreutz/Oetker u. a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 11. Aufl., Köln 2018, § 87 Rn. 852 Stichwort: Firmenwagen; Schiefer/Buse, Der Dienstwagen – arbeits- und steuerrechtliche Aspekte, DB 2017, 2097, 2099

Sowohl das LAG Hamm (a.a.O.) als auch Wiese/Gutzeit (a.a.O.) stützen sich dabei zu Recht auf die oben referierte Rechtsprechung des BAG, wonach die Möglichkeit zur Privatnutzung des Dienstwagens eine wirtschaftliche Zuwendung ist, die einen Teil des Entgelts darstellt.

2. Anwendungsbeispiele

Mit der Gestattung der Privatnutzung erfüllt der Arbeitgeber keine gesetzliche Pflicht. Vielmehr handelt es sich in der Regel um eine freiwillige Sozialleistung. Bei dieser entscheidet der Arbeitgeber allein, welche finanziellen Mittel er zur Verfügung stellt und welchen Zweck er mit der Gewährung der Leistung verfolgt. Der Mitbestimmung unterliegt jedoch jede Bestimmung des Empfängerkreises.

BAG 18.3.2014 – 1 ABR 75/12 – NZA 2014, 984 Tz. 28: Selbst wenn zugunsten der Arbeitgeberin unterstellt würde, dass die Gewährung des Zeitzuschlags ohne rechtliche Verpflichtung erfolgt, konnte diese mitbestimmungsfrei lediglich den Leistungszweck und die Höhe des Dotierungsrahmens festlegen... Bei der Ausgestaltung des begünstigten Personenkreises hat hingegen der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen.“ Zustimmend Klebe, in: Däubler/Klebe/Wedde, a.a.O., § 87 Rn. 314, 331

Es wäre also durchaus denkbar, dass der Betriebsrat verlangt, den Kreis der mit Dienstwagen ausgestatteten Arbeitnehmer zu erweitern, doch müsste er dabei darauf achten, dass kein zusätzlicher finanzieller Aufwand entsteht. Dies könnte etwa in der Weise geschehen, dass ein weniger kostspieliger Autotyp Verwendung findet.

Geschieht dies, ohne dass der Nutzerkreis erweitert wird, so liegt eine als solche mitbestimmungsfreie Reduzierung des Dotierungsrahmens vor. Die Frage, ob dadurch alle

gleichermaßen betroffen werden oder „selektiv“, zu Lasten bestimmter Beschäftigter gespart wird, ist wiederum eine Frage, über die der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

Klebe, in: Däubler/Klebe/Wedde, a.a.O., § 87 Rn. 331

Der Mitbestimmung unterliegt weiter die Art und Weise der Privatnutzung: Darf nur der Arbeitnehmer selbst das Dienstfahrzeug steuern oder ist dies auch Familienangehörigen oder jeder Person erlaubt, die der Arbeitnehmer damit betraut? Wer bezahlt die Kosten, wenn auf einer Privatfahrt ein Unfall geschieht? Wer trägt die Treibstoffkosten? Bleibt die Nutzung während eines Elternurlaubs oder während längerer, über sechs Wochen hinausreichender Erkrankung bestehen? Soweit die Realisierung der Vorstellungen des Betriebsrats Kosten verursachen würde, ist bei der Ausgestaltung zu beachten, dass die Gesamtkosten nicht überschritten werden dürfen. Dies kann bedeuten, dass bei anderen Fragen, z. B. bei der Wahl des Autotyps Einsparungen erfolgen müssen.

Ob auch die Auswahl des Fahrzeugstyps als solche der Mitbestimmung unterliegt, ist zweifelhaft, weil es sich ja um überwiegend dienstlich genutzte Fahrzeuge handelt.

Ablehnend deshalb auch Fitting, a.a.O., § 87 Rn. 414

Zumindest dann, wenn es um einen Ausgleich für Kosten geht, die durch eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme entstehen, wird mittelbar auch die Wahl der Marke beeinflusst.

Im Übrigen schließt es das Nichteingreifen des Mitbestimmungsrechts bei einer konkreten Frage nicht aus, dass eine Umrüstung auf Elektrofahrzeuge verlangt wird: Eine solche Forderung genießt wegen der Klimakrise breite moralische Unterstützung, weshalb eine freiwillige Einigung zustande kommen kann.