

Der Dienstwagen im Arbeitsrecht

Die Privatnutzung des Firmenautos ist keine Gefälligkeit: Der Entzug des Dienstwagens kann für den Arbeitgeber daher teuer werden.

Bekanntlich ist dem Österreicher sein Auto heilig. Hat ein Arbeitnehmer das Privileg, einen Dienstwagen seines Arbeitgebers auch privat nutzen zu dürfen, wird dieses Auto vielfach als das eigene betrachtet. Es ist daher nicht weiter verwunderlich, wenn der Entzug dieses Fahrzeuges beim Arbeitnehmer bitter aufstößt.

Unternehmen vertreten häufig die Ansicht, dass sie mit ihren Betriebsmitteln nach eigenem Belieben umgehen können: Sie bestimmen allein, wo, wann und wie ein Arbeitnehmer diese benutzen darf. Grundsätzlich besteht diese unternehmerische Freiheit zwar, beim Firmenauto kann sie allerdings beschränkt sein. Nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer das Auto auch für private Zwecke nutzen darf. Dieses Recht muss nicht ausdrücklich im Dienstvertrag eingeräumt worden sein. Vielmehr reicht es, wenn das Unternehmen die Privatnutzung des Firmenautos durch den Arbeitneh-

mer unwidersprochen duldet. In diesem Fall erwirbt der Arbeitnehmer in der Regel einen Anspruch, das Auto auch zukünftig privat nutzen zu dürfen.

Naturalbezug für Erbringung der Arbeitsleistung

Geht ein Arbeitnehmer auf Urlaub oder wird er während der Kündigungsfrist vom Dienst freigestellt, sind dies noch keine Gründe, ihm für diese Zeit auch das Auto wegzunehmen. Die Möglichkeit zur Privatnutzung des Firmenautos stellt nämlich keine bloße Gefälligkeit des Unternehmens dar, sondern wird als Naturalbezug für die Erbringung der Arbeitsleistung verstanden. Dementsprechend ist die Privatnutzung auch steuer- und sozialversicherungsrechtlich als Entgeltleistung zu behandeln. Der Entzug des Dienstwagens ist damit nicht nur die Wegnahme eines „Heiligtums“, sondern stellt aus arbeitsrechtlicher Sicht eine Entgeltkürzung dar. Und diese ist



Remo Sacherer ist Rechtsanwalt und Partner bei MOSATI Rechtsanwälte. www.mosati.at

Alle Beiträge dieser Rubrik unter: www.wienerzeitung.at/rechtstipps

im Arbeitsrecht ohne spezielle Vereinbarung grundsätzlich nicht zulässig. Besteht der Arbeitgeber dennoch auf die Rückgabe des Autos, begeht er eine Vertragsverletzung. Der Arbeitnehmer kann einen berechtigten Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären. Darüber hinaus wird der Arbeitgeber schadenersatzpflichtig und hat dem Arbeitnehmer (neben weiteren arbeitsrechtlichen Ansprüchen) jenes Entgelt zu ersetzen, welches dieser für die Beschaffung und den Betrieb eines gleichwertigen Fahrzeuges aufwenden müsste. Wesentlich mehr Spielraum hat ein Unternehmen, wenn es mit dem Arbeitnehmer eine Widerrufsmöglichkeit der Dienstwagennutzung vereinbart. Doch Vorsicht! Selbst ein Widerrufsvorbehalt berechtigt den Arbeitgeber nicht, dem Arbeitnehmer das Auto willkürlich zu entziehen. Die Rechtsprechung fordert auch für diesen Fall, dass der Arbeitgeber sachliche Gründe für den Entzug des Dienstwagens nennen kann

(zum Beispiel wenn das Auto vom Arbeitnehmer aufgrund einer Tätigkeitsänderung dienstlich nicht mehr benötigt wird).

Aber selbst beim zulässigen Entzug des Dienstwagens muss das Unternehmen dem Arbeitnehmer als Ausgleich für den Verlust der Privatnutzungsmöglichkeit einen finanziellen Ersatz leisten. Dieser orientiert sich in der Regel am steuerrechtlichen Sachbezugswert des Autos. Nur wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf ein laufendes Entgelt hat (zum Beispiel im Falle einer Karenz nach dem Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz), muss der Arbeitgeber in der Regel keinen Geldersatz leisten.

Firmen sind gut beraten, mit ihren Arbeitnehmern eine detaillierte Dienstwagenregelung zu vereinbaren. Darin sollen sämtliche Fragen der Nutzung und des Entzuges des Dienstwagens enthalten sein, um einen späteren Rechtsstreit über dieses Thema möglichst zu vermeiden.