



Mandanteninfo 05/2012: Schadensersatz bei Widerruf der privaten Dienstwagennutzung

Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 21.03.2012, 5 AZR 651/10](#)

Auch wenn sich der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag den Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens vorbehalten hat, begründet der Entzug der Dienstwagennutzung dann einen Schadensersatzanspruch, wenn der Nutzungswiderruf nicht billigem Ermessen entspricht.

Die Frage, wann und unter welchen Umständen der Arbeitgeber die private Nutzung eines Dienstwagens entziehen kann, führt insbesondere anlässlich längerer Erkrankung des Arbeitnehmers oder bei dessen Freistellung oder Kündigung häufig zu Auseinandersetzungen. Das BAG hat im Rahmen seiner Entscheidung vom 21.03.2012 einige klarstellende Feststellungen getroffen:

Die Klägerin war bei der Beklagten, welche Arbeitnehmerüberlassung betrieb, als Personal- und Vertriebsdisponentin beschäftigt. Ihr war ein PKW als Dienstwagen zur Verfügung gestellt worden, welcher jedoch auch für private Zwecke genutzt werden durfte. Im Dienstwagenüberlassungsvertrag war folgende Regelung enthalten:

„Der Arbeitgeber behält sich vor, die Überlassung des Dienstwagens zu widerrufen, wenn und solange der PKW für dienstliche Zwecke des Arbeitnehmers nicht benötigt wird. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Im Falle der Ausübung des Widerrufs durch den Arbeitgeber ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, eine Nutzungsent-schädigung oder Schadensersatz zu verlangen.“

Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer ordentlichen Kündigung der Arbeitnehmerin. Sie war vom Arbeitgeber nach Ausspruch der Kündigung auf Basis einer entsprechenden Regelung im Arbeitsvertrag freigestellt worden. In der Folgezeit hat der Arbeitgeber den Dienstwagen herausverlangt. Die Arbeitnehmerin hat ihn herausgegeben, jedoch gleichzeitig eine Schadensersatzklage wegen rechtswidrigen Entzug der Privatnutzung beim Arbeitsgericht eingereicht: der im Überlassungsvertrag enthaltene Widerrufsvorbehalt benachteilige sie unangemessen. Der Entzug der Privatnutzung ihres Dienstwagens, der ihr einziges Fahrzeug sei, begründe deshalb einen Anspruch auf Nutzungsausfallentschädigung.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage zunächst. Vor dem Landesarbeitsgericht hat die Klägerin dagegen Recht bekommen. Das BAG hat diese Entscheidung bestätigt und entschieden, dass die Arbeitnehmerin zu Recht einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung für die entgangene private Nutzung des Dienstwagens geltend gemacht habe. Hierbei hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin allein der Widerrufsvorbehalt im Dienstwagenüberlassungsvertrag sie nicht unangemessen benachteilige. Der Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens im Zusammenhang mit einer (*wirksamen*) Freistellung des Arbeitnehmers sei zumutbar. Der Arbeitnehmer müsse bis zum Kündigungstermin keine Arbeitsleistung erbringen, insbesondere entfallen Dienstfahrten mit dem PKW. Eine Widerrufsklausel, welche dem Arbeitgeber den Entzug der privaten Nutzung seines Dienstwagens, für den Fall, dass der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringen muss oder kann, verknüpft in sachgerechter Weise die dienstliche und private Nutzung.

Das BAG hat jedoch weiter ausgeführt, dass die im Überlassungsvertrag rechtmäßig vorbehaltene Widerrufsmöglichkeit allein nicht ausreiche den konkreten Widerruf zu rechtfertigen. Die konkrete Erklärung des Widerrufs stelle eine einseitige Leistungsbestimmung durch den Arbeitgeber nach [§ 315 Abs. 1 BGB](#) dar, welche im Einzelfall billigem Ermessen entsprechen muss. Konkret bedeutet dies, dass auch dann, wenn sich der Arbeitgeber den Widerruf zur privaten Nutzung des Dienstfahrzeuges vorbehalten hat, er im konkreten Einzelfall sachliche Gründe haben muss, die das Interesse des Arbeitnehmers an der weiteren Nutzung des Fahrzeuges überwiegen. Im konkreten Fall hatte das BAG entschieden, dass das Interesse der Arbeitnehmerin, welche über kein eigenes Fahrzeug verfügte, dieses auch während ihrer Freistellung privat nutzen zu können, schwerer wiege als das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Herausgabe.

Die Entscheidung hat klargestellt, dass Arbeitgeber bei Kündigung des Arbeitnehmers oder dessen Freistellung nicht automatisch unter Bezugnahme auf einschlägige vertragliche Widerrufsregelungen die private Nutzung eines überlassenen Firmenfahrzeugs entziehen können, wie dies häufig in der Praxis vor allem im Vorfeld und auch während Beendi-

gungsstreitigkeiten praktiziert wird. Vielmehr bedarf es eines nachvollziehbaren und vom Arbeitgeber darzulegenden Grundes, der das Interesse des Arbeitnehmers an der weiteren Nutzung überwiegt. Fehlt es daran muss der Arbeitgeber Schadensersatz in Form einer Nutzungsentschädigung bezahlen hat. Als Wermutstropfen bleibt allerdings, dass die von der Rechtsprechung regelmäßig zugesprochene Nutzungsentschädigung in Höhe des geldwerten Vorteils die durch den rechtswidrigen Entzug des Fahrzeuges entstehenden Kosten regelmäßig nicht vollständig deckt.