

Dürfen Mitarbeiter den Dienstwagen privat nutzen?

DEM ARBEITGEBER STEHT ES GRUNDSÄTZLICH FREI, OB ER DEM MITARBEITER DIE PRIVATE NUTZUNG DES DIENSTWAGENS GESTATTET ODER NICHT. SO ODER SO SOLLTE ER EINIGES BEI SEINER ENTSCHEIDUNG BEACHTEN.

FOTO: FOTOLIAANTIKSU



Von Malte Schmietendorf

Fast immer überlassen ambulante Pflegedienste ihren Mitarbeitern für die täglichen Touren zu den Klienten ein Dienstfahrzeug. Mit der Übergabe des Dienstwagens stellt sich die Frage nach der Möglichkeit der Privatnutzung durch den Arbeitnehmer. Fehlt eine vertragliche Regelung, kann der Wagen nur auf Dienstfahrten benutzt werden. Hierzu zählen aber grundsätzlich nicht die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Eine Ausnahme hiervon – und damit eine Dienstfahrt – liegt vor, wenn der Mitarbeiter planmäßig von dem letzten Klienten auf seiner Tour tatsächlich nach Hause und am nächsten Morgen direkt zu seinem ersten Klienten fährt, ohne zwischendurch das Büro seines Arbeitgebers anzusteuern.

Dem Arbeitgeber steht es frei, ob er dem Mitarbeiter die Privatnutzung genehmigt. Dabei ist jedoch zu beachten, dass eine einmal gemachte Zusage nicht mehr einseitig durch den Arbeitgeber widerrufen, sondern nur noch durch eine Änderungsvereinbarung oder eine Änderungskündigung beseitigt werden kann. Allerdings ist unter engen Voraussetzungen eine Vereinbarung des Widerrufs der Privatnutzung unter abschließender Angabe der zulässigen Widerrufsgünde im Arbeitsvertrag möglich.

Im Falle der Genehmigung darf der Arbeitnehmer das Auto auch in solchen Zeiten privat nutzen, in denen er nicht arbeitet. Voraussetzung: Es handelt sich um Zeiträume, für die der Arbeitgeber das Entgelt fortzah-

len muss. Das sind z. B. Erholungsurlaub, Arbeitsunfähigkeit bis sechs Wochen Dauer, Freistellung etc. Der Arbeitgeber kann deshalb in diesen Fällen das Fahrzeug nur zurückverlangen, wenn keine private Nutzung vereinbart oder die Rückgabe für jeden Einzelfall ebenso wie eine entsprechende Entschädigung für den Wegfall der Nutzung vertraglich geregelt ist.

WER HAFTET BEI BESCHÄDIGUNG DES FAHRZEUGS?

Wird das Fahrzeug während der dienstlichen Nutzung ohne Verschulden oder bei leichtester Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beschädigt, haftet er nicht. Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden nach den Umständen des Einzelfalls zwischen Arbeitgeber und -nehmer aufzuteilen. Die Haftung des Arbeitnehmers beschränkt sich dann höchstens auf die übliche Selbstbeteiligung einer Vollkaskoversicherung. Nur bei grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer regelmäßig in vollem Umfang. Ausnahmsweise kann davon abgewichen werden, wenn die Existenz des Arbeitnehmers dadurch gefährdet ist.

Ein Mitverschulden, etwa bei Überlassung eines nicht verkehrssicheren Fahrzeugs, muss sich der Arbeitgeber anrechnen lassen. Dagegen trifft den Arbeitnehmer bei einem Unfall mit dem Firmenwagen während einer privaten Nutzung die uneingeschränkte Einstandspflicht, selbst wenn die Privatnutzung gestattet war.

STEUERRECHTLICHE FOLGEN DER PRIVATNUTZUNG

Die Genehmigung der Privatnutzung eines Dienstwagens bedeutet steuerrechtlich einen geldwerten Vorteil in Form eines Sachbezugs und stellt somit Arbeitslohn dar, der zu versteuern ist. Den Vorteil kann der Arbeitgeber auf zwei Arten ermitteln. Zum einen durch einen Einzelnachweis der tatsächlichen Kosten auf der Basis eines Fahrtenbuchs. Zum anderen durch Rückgriff auf die Nutzungspauschale.

Dabei wird als monatlicher Nutzungsvorteil für die reinen Privatfahrten ein Prozent des auf volle 100 Euro abgerundeten Bruttolistenpreises zuzüglich 0,03 Prozent dieses Listenpreises pro Entfernungskilometer für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte angesetzt. Bei einem Listenpreis von 10 190 Euro ergibt sich so ein Grundbetrag von 101 Euro. Zuzüglich einer Entfernung zum Arbeitsplatz von 30 km (10 100 x 0,03 Prozent x 30 = 90,90 Euro) folgt daraus ein zu versteuernder monatlicher Nutzungsvorteil von insgesamt 191,90 Euro.

DAS SAGT DAS SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Der per Fahrtenbuch ermittelte private Nutzungsanteil unterliegt als Arbeitsentgelt der Beitragspflicht. Wird der Anteil pauschal ermittelt, kann er abhängig von seiner Höhe und Besteuerung gegebenenfalls sozialversicherungsbeitragsfrei sein.

i In **HÄUSLICHE PFLEGE 11_2012** können Sie nachlesen, wie die **Privatnutzung des Diensthandy**s geregelt werden kann.

PRAXIS-TIPP

- Ist die private Nutzung des Dienstwagens gestattet, sollten die Modalitäten der Dienstwagenüberlassung wie z. B. die Einzelheiten der Nutzung, Kostentrags- und Instandhaltungspflichten sowie die Einhaltung der Leasingbedingungen zur Vermeidung von Unstimmigkeiten unbedingt im Detail vertraglich geregelt werden.
- Die private Nutzung des Dienstwagens ist für viele Arbeitnehmer attraktiv und für Arbeitgeber eine Möglichkeit der Personalakquise und -bindung. Der Arbeitgeber sollte aber bedenken, dass er das Auto dann dem Arbeitnehmer grundsätzlich auch während der ersten sechs Wochen einer Erkrankung, im Urlaub und anderen Situationen weiter belassen muss.



MALTE SCHMIETENDORF

> Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Iffland & Wischnewski, Darmstadt,
> E-Mail: info@iffland-wischnewski.de

FOTO: PRIVAT