

# HEISTERBORG

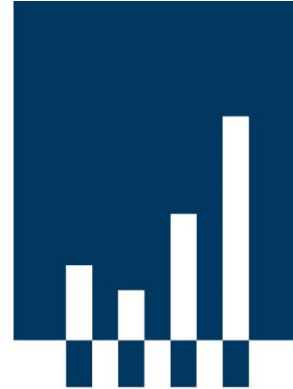
Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft  
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft  
Heisterborg Rechtsberatungsgesellschaft mbH

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn  
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau  
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster  
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, [www.heisterborg.de](http://www.heisterborg.de)



**HEISTERBORG**

Steuern Beratung Prüfung Recht



## DURCHBLICK für das Personalbüro

Im November 2024

### Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

zur Ermittlung des steuerfreien und steuerpflichtigen Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen sowie nach dem **Auslandstätigkeits-erlass** im Lohnsteuerabzugsverfahren gelten neue Regelungen, die wir Ihnen vorstellen. Zudem geben wir Ihnen zwei wichtige Hinweise zur Ausstellung **elektronischer Lohnsteuerbescheinigungen** ab 2025. Der **Steuertipp** zeigt, wie der geldwerte Vorteil bei der **privaten Firmenwagennutzung** zu ermitteln ist, wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Monats umzieht.

#### Auslandseinsatz

### Wie der Arbeitslohn im Lohnsteuerabzugsverfahren aufzuteilen ist

Das Bundesfinanzministerium hat die Regelungen zur Ermittlung des steuerfreien und steuerpflichtigen Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen sowie nach dem **Auslandstätigkeits-erlass** im Lohnsteuerabzugsverfahren aktualisiert und neu bekanntgemacht.

Die folgenden Grundsätze gelten für den laufenden Arbeitslohn, der für **nach dem 31.12.2024** endende Lohnzahlungszeiträume gezahlt wird und für sonstige Bezüge, die dem Arbeitnehmer nach dem 31.12.2024 zufließen.

- Arbeitslohn, der nicht direkt der Tätigkeit im Inland oder Ausland zugeordnet werden kann (insbesondere laufender Arbeitslohn), muss anhand der tatsächlich im In- bzw. Ausland

verbrachten Arbeitstage aufgeteilt werden. Hierzu werden unterschiedliche Berechnungsmethoden genannt. Neu ist, dass eine Aufteilung nunmehr auch anhand pauschal angesetzter Arbeitstage im Kalenderjahr bzw. im einzelnen Kalendermonat berechnet werden kann. Die pauschal angesetzten Arbeitstage müssen dann wie bisher mit den tatsächlich im In- oder Ausland verbrachten Arbeitstagen ins Verhältnis gesetzt werden.

- Der Arbeitgeber hat den innerhalb eines Kalenderjahres durchgeführten Lohnsteuerabzug am Jahresende oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses zu überprüfen und bei Abweichungen zu korrigieren. Dabei ist stets die Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage im In- und Ausland zu berücksichtigen.

#### In dieser Ausgabe

- Auslandseinsatz:** Wie der Arbeitslohn im Lohnsteuerabzugsverfahren aufzuteilen ist..... 1
- Abfindungen:** Ermäßigte Besteuerung nur bei Beendigung der Einkünfteerzielung?..... 2
- Vordruckmuster:** Ausstellung elektronischer Lohnsteuerbescheinigungen ab 2025 ..... 2
- Beschränkte Steuerpflicht:** Zahlungen aus inländischen öffentlichen Kassen..... 2
- Statusbeurteilung:** Gesellschafter-Geschäftsführer der Mutter und Geschäftsführer der Tochter ..... 3
- Irrtum:** Ohne Zuwendungswillen droht keine verdeckte Gewinnausschüttung..... 3
- Betriebliche Altersversorgung:** Beitragszahlungen sind kein pauschalierbarer Sachlohn ..... 3
- Betriebstreue:** Inflationsausgleichsprämie darf auch zur Mitarbeiterbindung gezahlt werden..... 4
- Steuertipp:** Firmenwagennutzung im Umzugsmonat ..... 4

- Eine gegebenenfalls erforderliche Korrektur des bisherigen Lohnsteuerabzugs ist bei unbeschränkt und beschränkt Steuerpflichtigen für den jeweiligen Kalendermonat vorzunehmen. Dies gilt unabhängig davon, ob das Dienstverhältnis das ganze Kalenderjahr oder nur einen Teil des Kalenderjahres bestanden hat. Soweit der Lohnsteuerabzug Abgeltungswirkung hat (wie bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern), hat die Korrektur naturgemäß besondere Bedeutung. Auch bei einer Korrektur des bisherigen Lohnsteuerabzugs hat die Ermittlung der Lohnsteuer für sämtliche Kalendermonate des Kalenderjahres bzw. des Beschäftigungszeitraums nach der Tagedabelle zu erfolgen.
- Für die Berechnung der Lohnsteuer bei verkürzten Lohnzahlungszeiträumen (Teillohnzahlungszeiträume), bei denen die Tageslohnsteuertabelle anzuwenden ist, sind neue Regelungen aufgenommen worden. Insbesondere können auch hier die Gesamtarbeitstage pauschal angesetzt werden.

## Abfindungen

### Ermäßigte Besteuerung nur bei Beendigung der Einkünfteerzielung?

Entschädigungen gehören bekanntlich zu den tarifbegünstigten außerordentlichen Einkünften, die nach der **Fünftelregelung** tarifermäßigt zu besteuern sind. Eine Entschädigung ist eine Leistung, die „als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen“ gewährt wird, das heißt an die Stelle weggefallener oder wegfallender Einnahmen tritt. Sie muss unmittelbar durch den Verlust von steuerbaren Einnahmen bedingt sowie dazu bestimmt sein, diesen Schaden auszugleichen.

Hiervon ausgehend hat das Finanzgericht Niedersachsen (FG) es abgelehnt, eine bei einer **betriebsbedingten Kündigung** gezahlte Abfindung tarifermäßigt zu besteuern. Das Arbeitsverhältnis war im Streitfall zwar beendet worden. Zwischen dem kündigenden und dem vormaligen Arbeitgeber gab es aber eine einvernehmliche Absprache, die ein Rückkehrrecht des Arbeitnehmers zu eben diesem vormaligen Arbeitgeber enthielt.

Aufgrund dieser Regelung konnte der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis im Wesentlichen unverändert mit dem vormaligen Arbeitgeber fortsetzen. Damit war für die Anwendung der Fünftelregelung nach der überzeugend begründeten Auffassung des FG kein Raum.

**Hinweis:** Gegen das Urteil des FG wurde ebenso wie in einem Parallelverfahren Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt. Damit hat

gegebenenfalls der Bundesfinanzhof das letzte Wort in der Sache.

## Vordruckmuster

### Ausstellung elektronischer Lohnsteuerbescheinigungen ab 2025

Das Bundesfinanzministerium hat sich zur Ausstellung elektronischer Lohnsteuerbescheinigungen ab dem Kalenderjahr 2025 geäußert und das entsprechende Vordruckmuster bekanntgegeben. Hervorzuheben ist Folgendes:

- Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung im Wachstumschancengesetz ist die ermäßigte Besteuerung nach der **Fünftelregelung** ab 2025 nicht mehr im Lohnsteuerabzugsverfahren, sondern erst im Einkommensteuer-Veranlagungsverfahren anzuwenden. Die ab 2025 ohne Anwendung der Tarifiermäßigung besteuerten Versorgungsbezüge für mehrere Kalenderjahre sind in Zeile 9 und der Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre sowie Entschädigungen sind in Zeile 10 der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben, damit das Finanzamt die Tarifiermäßigung nach Prüfung bei der Veranlagung berücksichtigt. Die Beträge aus beiden Zeilen müssen zudem ab 2025 in Zeile 3 zu bescheinigenden Bruttoarbeitslohn enthalten sein.
- In Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung sind die Leistungen zu bescheinigen, die dem **Progressionsvorbehalt** unterliegen. Dies sind insbesondere die Lohnersatzleistungen. Hierzu gehört auch das Qualifizierungsgeld. Außerdem ist das (Saison-)Kurzarbeitergeld gesondert und zusätzlich zu der Angabe in Zeile 15 auch in der neuen Zeile 15a einzutragen.

**Hinweis:** Die Finanzverwaltung beanstandet es nicht, wenn eine bereits übermittelte elektronische Lohnsteuerbescheinigung noch bis zum letzten Tag des Monats Februar des Folgejahres auch ohne Vorliegen eines gesetzlichen Änderungsgrundes korrigiert wird.

## Beschränkte Steuerpflicht

### Zahlungen aus inländischen öffentlichen Kassen

Beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer ohne Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland sind mit ihren inländischen Einkünften **in Deutschland steuerpflichtig**. Zu den hiernach zu berücksichtigenden Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören auch Zahlungen aus inländischen öffentlichen Kassen, die mit Rücksicht auf

ein gegenwärtiges oder früheres Dienstverhältnis gewährt werden.

Zu den inländischen öffentlichen Kassen gehört laut Bundesfinanzhof auch die Kasse einer inländischen öffentlich-rechtlichen **Religionsgesellschaft**. Folglich hat das Gericht entschieden, dass der Arbeitslohn eines römisch-katholischen Priesters, der im Auftrag eines Bistums als Gemeindepfarrer in Brasilien tätig ist, als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in Deutschland der beschränkten Steuerpflicht unterliegt.

**Hinweis:** Ein Doppelbesteuerungsabkommen mit Brasilien besteht nicht. Somit erübrigte sich im Streitfall die Frage, ob Brasilien für die fraglichen Einkünfte ein Besteuerungsrecht Zustand und die Einkünfte in Deutschland daher freizustellen gewesen wären.

## Statusbeurteilung

### **Gesellschafter-Geschäftsführer der Mutter und Geschäftsführer der Tochter**

Über einen in der Praxis gar nicht so seltenen Fall hatte das Bundessozialgericht (BSG) zu entscheiden. Der Gesellschafter-Geschäftsführer der Muttergesellschaft übte zugleich die Geschäftsführertätigkeit in einer Tochtergesellschaft aus. Die gesetzliche Rentenversicherung forderte von der Tochtergesellschaft unter anderem **Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung** nach.

Das hielt das BSG im Urteilsfall für rechtmäßig: Der Gesellschafter-Geschäftsführer der Muttergesellschaft besaß wegen der Stellung seiner Ehefrau als weitere gleichberechtigte Gesellschafterin-Geschäftsführerin der Mutter-GmbH nicht die Rechtsmacht, Entscheidungen in der Tochtergesellschaft allein durchzusetzen. Er war Gesellschafter-Geschäftsführer der Holding-GmbH mit einer Kapitalbeteiligung von 50 %. In Bezug auf die Tochtergesellschaft verschaffte ihm das schon deshalb keine eine **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** ausschließende Rechtsmacht, weil auch seine Ehefrau gleichberechtigte alleinvertretungsberechtigte Gesellschafterin-Geschäftsführerin der Holding-GmbH war.

## Irrtum

### **Ohne Zuwendungswillen droht keine verdeckte Gewinnausschüttung**

Eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) ist anzunehmen, wenn bei einer Körperschaft (z.B. GmbH) eine Vermögensminderung oder verhinderte Vermögensmehrung eintritt, die

- durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist,
- sich auf die Höhe des Gewinns auswirkt und
- in keinem Zusammenhang mit einer offenen Ausschüttung steht.

**Hinweis:** Nicht nur bei Leistungen zugunsten eines Gesellschafters sind vGA möglich, sondern auch, wenn ein Vermögensvorteil einer diesem nahestehenden Person zugutekommt.

Eine durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasste **Vermögensverschiebung** von einer Kapitalgesellschaft an einen Gesellschafter setzt einen Zuwendungswillen voraus. Ein solcher kann aber aufgrund eines Irrtums des Gesellschafter-Geschäftsführers fehlen. Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) ist in diesem Zusammenhang maßgebend, ob der Gesellschafter-Geschäftsführer einem entsprechenden Irrtum unterlegen ist. Unerheblich sei, ob einem ordentlich und gewissenhaft handelnden Geschäftsleiter der Irrtum ebenfalls unterlaufen wäre.

Im Streitfall lag eine **irrtümliche Zuwendung** aufgrund eines Missverständnisses bei der notariellen Beurkundung einer Kapitalerhöhung vor. Im Hinblick hierauf hat der BFH entschieden, dass keine vGA vorliegt.

**Hinweis:** Der BFH hat den Fall zur weiteren Sachaufklärung an das Finanzgericht zurückverwiesen.

## Betriebliche Altersversorgung

### **Beitragszahlungen sind kein pauschalierbarer Sachlohn**

Beiträge des Arbeitgebers zu einem Pensionsfonds, der dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Geldleistungen in Form von Renten oder Kapitalabfindungen gewährt, sind kein Sachlohn, sondern **Barlohn**. Mit dieser Entscheidung hat das Finanzgericht Hamburg (FG) die von der Finanzverwaltung seit jeher vertretene Auffassung bestätigt. Eine Lohnsteuerpauschalierung mit 30 %, die bei Sachzuwendungen gewählt werden kann, hat das FG daher folgerichtig abgelehnt.

Im Streitfall wurde den Arbeitnehmern bei Eintritt eines der abgesicherten biometrischen Risiken (Alter, Tod, Invalidität) zwar ein unmittelbarer Anspruch gegen den Pensionsfonds eingeräumt. Dieser Anspruch war jedoch nicht auf einen Sachbezug in Form von Dienstleistungen oder der Übereignung von Gegenständen gerichtet, sondern auf **Geldleistungen** in Form von Renten oder **Einmalzahlungen** in Form von Ka-

pitalabfindungen. Darin unterschied sich der Sachverhalt im Streitfall etwa von Zukunftssicherungsleistungen in Form eines zusätzlichen Krankenversicherungsschutzes durch den Arbeitgeber. Solche Leistungen vermitteln Arbeitnehmern Ansprüche auf ärztliche Heilbehandlungen, Medikamente, medizinische Hilfsmittel oder Wahlleistungen bei Krankenhausaufenthalten.

**Hinweis:** Da gegen das Urteil des FG Revision eingelegt wurde, hat nunmehr der Bundesfinanzhof das letzte Wort in der Sache.

## Betriebstreue

### Inflationsausgleichsprämie darf auch zur Mitarbeiterbindung gezahlt werden

Eine vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Inflationsausgleichsprämie kann bis zu einem **Höchstbetrag von 3.000 €** steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden. Dieser Höchstbetrag gilt für zusätzliche Zahlungen, die in der Zeit vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 geleistet werden. Die Steuer- und Beitragsfreiheit kann auch für entsprechende Teilzahlungen in den Jahren 2022, 2023 und 2024 genutzt werden. Begünstigt sind sowohl Geldleistungen als auch Sachbezüge. Die Steuerbefreiung greift unabhängig davon, ob die Zahlungen freiwillig oder aufgrund tarifvertraglicher, betrieblicher oder individualvertraglicher Grundlage geleistet werden.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) hat entschieden, dass mit einer Inflationsausgleichsprämie auch das Ziel verfolgt werden darf, eine zukünftige Betriebstreue des Arbeitnehmers zu belohnen. Hiervon ausgehend hält es das Gericht für zulässig, dass der Arbeitgeber für die Zahlung der Prämie den **Fortbestand des Arbeitsverhältnisses** für weitere drei Monate nach deren Auszahlung verlangt.

Darüber hinaus hat das LAG klargestellt: Eine einmalige Inflationsausgleichsprämie in einer Höhe von bis zu 3.000 €, die

- nicht an das Erreichen von Zielen geknüpft ist,
- sich bei einer höheren Vergütung nicht erhöht und
- sich bei einem geringeren Arbeitszeitanteil nur mindert, wenn keine Kinder auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind,

hat **keinen Vergütungscharakter**. Sie darf somit auch von daher mit einer Bindungsklausel an das Unternehmen versehen werden.

## Steuertipp

### Firmenwagennutzung im Umzugsmonat

Fährt der Arbeitnehmer mit dem vom Arbeitgeber zur Privatnutzung überlassenen Firmenwagen abwechselnd **von verschiedenen Wohnungen** aus zu seiner ersten Tätigkeitsstätte, ist wie folgt zu verfahren:

- Für die näher gelegene Wohnung ist der geldwerte Vorteil unter Zugrundelegung der Entfernungskilometer nach der 0,03-%-Bruttolistenpreisregelung zu ermitteln.
- Für jede Fahrt von der oder zu der weiter entfernt liegenden Wohnung ist zusätzlich ein geldwerter Vorteil in Höhe von 0,002 % des Bruttolistenpreises für jeden Entfernungskilometer zwischen der weiter entfernt liegenden Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte anzusetzen, soweit sie die Entfernung zur näher gelegenen Wohnung übersteigt.

Die vorstehende Ermittlung ist auch dann vorzunehmen, wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Monats umzieht.

**Beispiel:** Dem Arbeitnehmer steht ein Firmenwagen (Verbrennungsmotor) seines Arbeitgebers mit einem Bruttolistenpreis von 50.000 € auch zur Privatnutzung zur Verfügung. Die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte beträgt 15 km. Der Arbeitnehmer zieht am 21.09. um. Die Entfernung erhöht sich auf 25 km. Im September fährt er bereits an sechs Arbeitstagen von der weiter entfernt liegenden Wohnung ins Büro.

Der geldwerte Vorteil ist für den Monat September wie folgt zu ermitteln:

Privatfahrten:

1 % von 50.000 € 500 €

Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte:

0,03 % von 50.000 € x 15 km 225 €

0,002 % von 50.000 €

x 10 km x 6 Fahrten 60 €

geldwerter Vorteil 785 €



## Der Dienstwagen in der arbeitsrechtlichen Praxis

Er macht flexibel und viele Arbeitsplätze attraktiver: der „eigene“ Dienstwagen. Doch wo der Arbeitgeber den fahrbaren Untersatz stellt, braucht es klare Regelungen – vom möglichen privaten Gebrauch über den Fall des Unfalls bis hin zu dem Zeitpunkt, wo sich die Wege zwischen Betrieb und Arbeitnehmer wieder trennen.

Dazu ein Überblick zu wichtigen Aspekten zum Thema Dienstwagen:

### 1. Betriebsrat und Mitbestimmung

Der Dienstwagen kann einen Bestandteil der Vergütung darstellen – der zudem unter die Mitbestimmungspflicht fällt. Dieser Umstand greift, wenn zum einen ein Betriebsrat vorhanden ist – und zum anderen vertraglich geregelt ist, dass der Dienstwagen dem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung überlassen ist. Stellen Sie als Arbeitgeber auch Nutzungsregeln für den dienstlichen Gebrauch des Dienstwagens auf, kommt ebenfalls eine Mitbestimmung des Betriebsrats in Betracht. Denn damit sind Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens des Arbeitnehmers geregelt. Üblicherweise lässt sich dies über eine Betriebsvereinbarung lösen. Diese kann den Rahmen setzen für die Gewährung und die Nutzung des Dienstwagens. So wahren die Beteiligten bestehende Mitbestimmungsrechte und legen gleichzeitig die Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmer verbindlich fest.

Ein weiterer Vorteil: Kommt es zu einer Veränderung einer Dienstwagenregelung, so ist nicht jeder Arbeitsvertrag einzeln an die neuen Vorgaben anzupassen.

Falls in Ihrem Unternehmen kein Betriebsrat existiert, so kommt Nachfolgendes zur Anwendung:

### 2. Regelungen im Arbeitsvertrag oder Dienstwagenüberlassungsvereinbarung

Dies ist der meist übliche Weg: Regelungen lassen sich im Arbeitsvertrag oder - noch besser - in einer sogenannten Dienstwagenüberlassungsvereinbarung beschließen. Wir raten an, im Arbeitsvertrag lediglich eine grundsätzliche Regelung zur Dienstwagenüberlassung aufzunehmen und auf eine gesonderte Dienstwagenüberlassungsvereinbarung zu verweisen – so erfährt der Arbeitsvertrag keine Überfrachtung.

Die Regelung im Rahmen eines gesonderten

Dienstwagenüberlassungsvertrages bietet zudem eine Möglichkeit, diesen flexibel anzupassen: Bei jeder neuen Überlassung ist eine neue Vereinbarung mit dann geltenden Regelungsinhalten möglich. Damit lassen sich Erfahrungen berücksichtigen, die der Arbeitgeber dazu gegebenenfalls im Laufe der Zeit gewonnen hat. In Fällen der Fahrzeugüberlassung während der Probezeit ist Vorsicht angesagt. Dabei sollte noch kein vom Arbeitnehmer selbst konfigurierter Dienstwagen vereinbart werden. Ansonsten laufen Arbeitgeber in ein erhebliches Kostenrisiko, soweit das Arbeitsverhältnis binnen der Probezeit endet. In diesen Fällen lässt sich besser auf einen bestehenden Fahrzeugpool zurückgreifen oder auf einen Mietwagen.

### 3. Besonders relevante Inhalte einer Dienstwagenvereinbarung:

Hier kommt es auf viele Aspekte an - einige will ich herauskristallisieren:

Fahrzeuginformationen und Nutzungsumfang:

Dabei sollte Typ, Marke, Kennzeichen und Fahrgestell-Nr. klar definiert sein, ebenso die Möglichkeit der Stellung eines Ersatzfahrzeugs.

Wichtig ist, den Umfang der Nutzung zu vereinbaren. Soll die Nutzung ausschließlich dienstlich erfolgen oder sollen auch private Fahrten ermöglichen? In diesem Zusammenhang gilt es auch Regelungen für Urlaubs- und Auslandsfahrten zu treffen: Darf der Arbeitnehmer auch im Ausland auf Firmentankkarte tanken? Zudem sollte die Nutzung durch „berechtigte Person“ klar definiert sein, zum Beispiel durch Familienmitglieder.

Gleichfalls in den Vertrag aufzunehmen: eine Regelung, welche Kosten der Arbeitnehmer trägt und welche Kosten das Unternehmen. Dies gilt auch für Sonder- und Zusatzausstattungen, die der Arbeitnehmer wählt. So sind Zuzahlungen des Arbeitnehmers für besondere zusätzliche Ausstattungsmerkmale durchaus möglich - jedenfalls für den Zeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis gelebt wird. Haftung und Sorgfalt zählen ebenfalls zu den erforderlichen Bestandteilen einer derartigen Vereinbarung - insbesondere auch die Frage einer unsachgemäßen Behandlung des Fahrzeugs. Im Rahmen der Haftung ist zwischen beruflicher und privater Nutzung zu unterscheiden. Bei Dienstfahrten von Arbeitnehmer gilt gegenüber dem Arbeitgeber das Haftungsprivileg nach dem sogenannten Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadens-

ausgleichs. Die daraus folgende Konsequenz: Arbeitnehmer haften gegenüber dem Arbeitgeber in der Regel nur dann, wenn sich ihnen ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten vorwerfen lässt. Dies ist etwa bei einem bewussten Verstoß gegen offensichtliche Sorgfaltspflichten der Fall. Diese Haftungsbemessung erstreckt sich auch auf Schäden, die der Arbeitnehmer bei Dienstfahrten einem Dritten zufügt.

Demgegenüber gilt dieses Haftungsprivileg bei Unfällen im Rahmen der privaten Nutzung des Dienstwagens nicht. Allerdings haften Arbeitgeber im Außenverhältnis als Vertragspartner eines Leasingunternehmens. Gleichwohl besteht in solchen Fällen die Möglichkeit, den Arbeitnehmer in Regress nehmen zu können. Dabei bietet sich selbstverständlich eine Vollkaskoversicherung an.

Wir raten auch an: Arbeitgeber sollten schriftlich fixieren, dass die notwendigen Wartungsintervalle vom Arbeitnehmer zwingend einzuhalten sind.

#### **4. Der Widerruf der Dienstwagennutzung:**

Dieser Punkt ist in der Praxis häufig relevant - gerade dann, wenn der Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung steht. Es stellt sich die Frage: Wie ist mit dem Dienstwagen umzugehen, wenn der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt und auch keinen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung mehr hat, etwa im Fall des Krankengeldbezuges? Oder bei Abwesenheit durch Elternzeit? Nach der ständigen bundesarbeitgerichtlichen Rechtsprechung gilt dazu: Ein Widerruf ist möglich, wenn kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht beziehungsweise ein wirksamer Widerrufsvorbehalt geregelt ist.

So kann sich der Arbeitgeber in der Zukunft unter erleichterten Voraussetzungen lösen von der zugesagten Leistung wie der Privatnutzung eines Dienstwagens. Ein wichtiger Punkt, denn ein Widerrufsvorbehalt mit Bezug auf die private Nutzung des Dienstwagens erscheint daher grundsätzlich sinnvoll. Voraussetzung ist ein wirksamer Widerrufsvorbehalt. Dieser greift bei Vorliegen eines sachlichen Grunds, den der Dienstwagenüberlassungsvertrag inhaltlich konkretisieren muss.

Eine Frage, die sich in diesem Kontext häufig stellt: Wie ist bei Freistellung eines Arbeitnehmers zum Beispiel nach Abschluss eines gerichtlichen Verfahrens oder bei einem Aufhebungsvertrag zu verfahren? Häufig treten die Arbeitnehmer in solchen Fällen eine längere Auslandsreise an. Dies kann kostenintensiv ausfallen, soweit auch die Betankung des Fahrzeugs im Ausland freigestellt ist. Dazu kann eine sinnvolle Regelung bereits bei Vertragsabschluss Abhilfe schaffen.

#### **5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**

Wer bringt das Fahrzeug wohin zurück, und wer trägt die Kosten der Rückgabe? Dazu raten wir konkrete Angaben zur Rückgabeverpflichtung an. Häufig ergibt sich sonst mangels derartiger Regelungen der Umstand, dass der Arbeitgeber kostenintensiv zwei Arbeitnehmer zum Abholen an einen anderen Ort senden muss.

Fazit: Ein Dienstwagen stellt einen wichtigen und interessanten Vergütungsbestandteil dar. Dieser kann jedoch im Einzelfall mit Problemen behaftet sein. Insoweit ist eine von vornherein getroffene, einzelvertragliche Dienstwagenüberlassungsvereinbarung ratsam.

Gerne stehen wir Ihnen dazu hilfreich zur Seite.



Marion Wenning  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht