

Geschäftsfahrzeuge (Arbeits-)rechtliche Aspekte.

Im letzten T&R Fokus vom Januar 2026 haben wir Ihnen die steuerlichen Aspekte im Zusammenhang mit Geschäftsfahrzeugen vorgestellt. In der vorliegenden Ausgabe möchten wir dasselbe Thema aus der (arbeits-)rechtlichen Perspektive beleuchten.

Das vorliegende T&R Fokus gliedert sich in zwei Hauptteile. Einerseits behandelt es das klassische Geschäftsfahrzeug und andererseits das Privatfahrzeug, welches Arbeitnehmer zur Ausübung ihres Berufes geschäftlich nutzen.

Das T&R Fokus ist als «FAQ» aus Fragen und Antworten aufgebaut und stellt einen Gesamtüberblick dar.

Geschäftsfahrzeuge

Was ist ein «Geschäftsfahrzeug»?

Fahrzeuge, die im Eigentum der Arbeitgeberin stehen oder von ihr geleast werden und die Arbeitnehmern zur beruflichen Nutzung zur Verfügung gestellt werden.

Die Arbeitgeberin ist zivilrechtliche Eigentümerin (oder Leasingnehmerin) und die Arbeitnehmer sind bloss Besitzer des Geschäftsfahrzeuges. Im Fahrzeugausweis eingetragener Halterin im strassenverkehrsgesetzlichen («SVG») Sinne ist meist die Arbeitgeberin, ausnahmsweise die Arbeitnehmer.

Was ist der Unterschied zwischen «Poolfahrzeugen» und individuell zugewiesenen Geschäftsfahrzeugen?

Das kommt auf die betriebliche Handhabung an. Dieses T&R Fokus versteht unter «Poolfahrzeuge» solche, die am Arbeitsort stationiert sind und nicht privat genutzt werden dürfen. Die Arbeitnehmer beziehen bei Arbeitsbeginn ein Poolfahrzeug und geben es bei Feierabend wieder ab.

Individuell zugewiesene Geschäftsfahrzeuge dürfen dagegen in einem gewissen Mass privat genutzt werden und sei dies auch nur, dass sie die Arbeitnehmer für den Arbeitsweg nutzen dürfen und bei sich zuhause parkieren.

Wer darf ein Geschäftsfahrzeug nutzen?

Darüber entscheidet die Arbeitgeberin entweder durch *Weisung* (mündlich oder auch im Rahmen eines Reglements) oder durch Regelung im *Arbeitsvertrag* (oder in einem Zusatz, oft ebenfalls als «Reglement» bezeichnet).

Wichtig zu beachten: Auch ohne ausdrückliche oder schriftliche Regelung kann stillschweigende Duldung über längere Zeit zum Vertragsbestandteil werden und den Arbeitnehmern Anrecht auf ein Geschäftsfahrzeug einräumen.

- 1) Grundsätzlich ist private Nutzung nur mit ausdrücklicher oder stillschweigender Zustimmung der Arbeitgeberin erlaubt, es sei denn, das Gegenteil wird nachgewiesen. Benutzten Arbeitnehmer abredewidrig das Geschäftsfahrzeug für private Zwecke, verstossen sie gegen ihre Treuepflicht, was arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann (Verwarnung, Kündigung, Ersatz der ungerechtfertigten Nutzung, Entzug Geschäftsfahrzeug etc.).
- 2) Nur Arbeitnehmer, denen das Fahrzeug ausdrücklich zugewiesen wurde, dürfen es fahren. Die Weitergabe an Dritte bedarf einer expliziten Genehmigung der Arbeitgeberin. Bei unbefugter Drittnutzung haften die Arbeitnehmer für Schäden etc., auch weil in solchen Konstellationen Versicherungsausschlüsse denkbar sind.

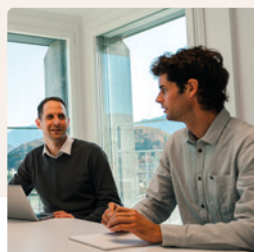
In der Praxis ist gerade bei Aussendienstmitarbeitenden (Verkauf, Montage etc.) verbreitet, dass die Privat- und Drittnutzung (Ehepartner etc.) weitgehend zugelassen wird. In solchen Konstellationen ist eine detaillierte schriftliche und versicherungstechnische Regelung unerlässlich, andernfalls trägt die Arbeitgeberin ein hohes Kostenrisiko.

**Wie verhält es sich,
wenn Arbeitnehmer
arbeitsunfähig sind?**

Ein zugewiesenes Geschäftsfahrzeug verbleibt grundsätzlich bei den Arbeitnehmern, namentlich, wenn sie es auch privat nutzen dürfen. Will das die Arbeitgeberin anders lösen, hat sie eine Rückgabepflicht bei Arbeitsunfähigkeit schriftlich festzulegen und schuldet für diese Zeit grundsätzlich Ersatz für den Ausfall der Privatnutzung.

Haben Sie Fragen zur Ausgestaltung der Regelung Ihrer Geschäftsfahrzeuge oder benötigen Sie Unterstützung bei der vertraglichen oder reglementarischen Regelung?

Kontaktieren Sie uns.



E-Mail schreiben
info@troag.ch



Website besuchen
www.troag.ch

Wer haftet bei Unfällen, Geschwindigkeits- übertretungen und sonstigen Schäden?

- 1) Strafrecht (inkl. SVG): Die Schweiz kennt ein individuelles Verschuldensstrafrecht. Für Verkehrsunfälle mit Sach- oder Personenschäden hat diejenige Person einzustehen, welche sie verschuldet hat. Bei Geschäftsfahrzeugen ist das nicht immer beweisbar, besonders dann nicht, wenn das Fahrzeug auch privat und durch Drittpersonen genutzt werden darf. Lässt sich nicht nachweisen, wer strafrechtlich verantwortlich ist, kann gemäss Art. 102 StGB die Arbeitgeberin mit Busse bis zu CHF 5 Mio. bestraft werden, wenn sie ein Organisationsverschulden trifft. Allein schon deshalb empfehlen wir stets eine detaillierte schriftliche Regelung für Geschäftsfahrzeuge.
- 2) Ordnungsbussen: Das Ordnungsbussengesetz kennt für Übertretungen (Parkbussen etc.) die Halterhaftung. Kann der Täter nicht ermittelt werden, muss die Fahrzeughalterin (= meist die Arbeitgeberin) die Busse bezahlen.
- 3) Zivilrecht: Bei Unfällen mit Personen- oder Sachschäden drohen hohe Schadenersatz- und Genugtuungszahlungen. Dafür haftet nebst den verursachenden Arbeitnehmern auch die Arbeitgeberin – das Verhalten ihrer Arbeitnehmer wird ihr zugerechnet. Solche Schäden sind durch entsprechende Versicherungen abzudecken. Für verbleibende Selbstbehalte nicht gedeckter Schäden haften aber weiterhin die Arbeitgeberin und die verursachenden Arbeitnehmer.
- 4) Innenverhältnis Arbeitgeberin/Arbeitnehmer: Verursachen Arbeitnehmer Schäden an Geschäftsfahrzeugen oder einen Unfall, kann die Arbeitgeberin auf sie Rückgriff nehmen. Allerdings ist die Haftung der Arbeitnehmer gemäss Art. 321e OR mit zwingenden Reduktionsgründen versehen. Namentlich sind Berufsrisiko, Bildungsgrad, Fachkenntnisse und konkrete Eigenschaften der Arbeitnehmer u. dgl. haftungsreduzierend zu berücksichtigen. Abgesehen von vorsätzlichem oder grobfahrlässigem Handeln dürfte die Arbeitgeberin ihren Schaden kaum je im ganzen Umfang auf die Arbeitnehmer abwälzen können. Immer möglich sind aber arbeitsrechtliche Konsequenzen (Verwarnung, Kündigung, etc.).

Müssen Arbeitnehmer das Geschäftsfahrzeug bei Kündigung/Beendigung zurückgeben?

- 1) Bei der Kündigung noch nicht, denn während der Kündigungsfrist sind Arbeitnehmer weiterhin darauf angewiesen. Denkbar wäre eine abweichende schriftliche Regelung. Bei frühzeitiger Rückgabe muss die Arbeitgeberin aber eine Entschädigung für entfallene Privatnutzung bezahlen und die Reisekosten anders entschädigen oder die Arbeitnehmer sofern möglich anders einsetzen.
- 2) Spätestens bei Beendigung des Arbeitsvertrages haben die Arbeitnehmer das Geschäftsfahrzeug zurückzugeben. Machen sie das nicht, können sie sich strafbar machen und die Arbeitgeberin kann das Fahrzeug mit Hilfe von Staatsanwaltschaft oder Gericht erhältlich machen.

Achtung: Den Arbeitnehmern steht ein zwingendes gesetzliches *Retentionsrecht* zu. Verkürzt gesagt, können die Arbeitnehmer bei offenen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verwertbare Gegenstände, die ihnen die Arbeitgeberin übergeben hat, einbehalten und zur Deckung ihrer Ansprüche verkaufen. Eine Retention ist nicht immer möglich und hängt stark von den Umständen ab. Zu Unrecht retinierende Arbeitnehmer können sich strafbar machen. Wir empfehlen daher, die Frage der Rückgabe und Retention stets schriftlich zu regeln und wenn ein solcher Fall eintritt, von Anfang an juristische Unterstützung beizuziehen. Für eine Arbeitgeberin, welche auf jedes ihrer Geschäftsfahrzeuge angewiesen ist, empfiehlt sich, die Rückgabe bereits bei Kündigung vorzusehen und den Arbeitnehmern ab da anders einzusetzen oder freizustellen.

- 3) In der Praxis verbreitet ist die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmer bei Beendigung der Anstellung das Geschäftsfahrzeug übernehmen können. Sinnvoll ist dazu eine entsprechende vertragliche oder reglementarische Regelung, wonach die Übernahme zum Eurotaxwert erfolgt.

Müssen Arbeitnehmer das Geschäftsfahrzeug bei Freistellung zurückgeben?

Weil bei einer Freistellung die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten weiterlaufen, müssen Arbeitnehmer das privat genutzte Geschäftsfahrzeug erst per Enddatum zurückgeben. Allerdings lässt sich schriftlich regeln, dass Arbeitnehmer das Fahrzeug bei Freistellung zurückgeben müssen, trotz Privatnutzungsrecht. Diesfalls schuldet die Arbeitgeberin grundsätzlich eine Entschädigung für den Ausfall der Privatnutzung während der Freistellung.

Haben die Arbeitnehmer Anspruch auf ein Geschäftsfahrzeug?

Nein, bereits das Gesetz setzt stets das Einverständnis der Arbeitgeberin voraus. Die Arbeitgeberin kann den Arbeitnehmern auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln reisen lassen oder kann Sammeltransporte organisieren etc.

Wer hat das Geschäftsfahrzeug zu warten, zu reinigen und in Stand zu halten?

Hier überschneiden sich die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeberin (Eigentümerin des Fahrzeugs, aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten, die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen) und der Arbeitnehmer (Besitzer des Fahrzeuges, aufgrund ihrer Treue- und Sorgfaltspflicht gehalten, das Fahrzeug sorgfältig zu behandeln und beim Gesundheitsschutz mitzuwirken).

Die Arbeitnehmer müssen bei Pflege, Reinigung und Unterhalt aktiv mitwirken, ihre dafür investierte Zeit ist grundsätzlich Arbeitszeit. Tendenziell gilt, dass, je mehr Autonomie die Arbeitnehmer geniessen (individuell zugewiesenes Fahrzeug, Privat- und Drittnutzung etc.), desto mehr Verantwortung tragen sie für Organisation und Gewährleistung von Unterhalt und Reparaturen, wobei die Kosten dafür die Arbeitgeberin trägt.

Aufgrund der damit verbundenen praktischen und finanziellen Fragen empfehlen wir, Unterhalt etc. detailliert schriftlich zu regeln.

Welche Weisungen zur Nutzung und Gestaltung des Geschäftsfahrzeuges kann die Arbeitgeberin erteilen?

Das Weisungsrecht der Arbeitgeberin geht bei ihren eigenen Geschäftsfahrzeugen sehr weit, von der äusserlichen Gestaltung (Logos etc.) über den Innenraum (Reinigung, keine geschäftsfremden Aufkleber, Wimpel etc.) bis hin zur Verwendung (Privatnutzung oder nicht etc.). Im Privatbereich ist das Weisungsrecht zwar eingeschränkt, allerdings ist das Geschäftsfahrzeug auch auf Privatfahrten als «Visitenkarte» der Arbeitgeberin erkennbar und in den Privatbereich auswirkende Weisungen sind möglich.

Geschäftlich genutztes Privatfahrzeug

Wann dürfen/müssen Arbeitnehmer ihr privates Fahrzeug für geschäftliche Fahrten nutzen?

Arbeitnehmer dürfen ihr eigenes Fahrzeug nur dann geschäftlich einsetzen, wenn die Arbeitgeberin ihr Einverständnis erklärt hat. Umgekehrt kann die Arbeitgeberin ihre Arbeitnehmer nicht zwingen, ihr privates Fahrzeug einzusetzen.

Wie ist die geschäftliche Nutzung eines Privatfahrzeuges zu entschädigen?

Setzen Arbeitnehmer mit dem Einverständnis der Arbeitgeberin ihr Privatfahrzeug ein, sind ihnen pro «Arbeitskilometer» die üblichen Aufwendungen für Betrieb und Unterhalt (Benzin, Öl, Service, Pneu inkl. Winterreifen, Frostschutz, Reinigung, Wartung und Reparaturen wegen Abnutzungsschäden, Garagierungskosten) sowie anteilig die Motorfahrzeugsteuern, Haftpflichtversicherung und Amortisation zu entschädigen.

Üblich ist eine Entschädigung mit einer *Kilometerpauschale*, wobei zu berücksichtigen ist, dass die effektiven Kosten entschädigt werden müssen, sonst drohen Nachforderungen. Dazu kann nicht in jedem Fall auf die steuerliche Pauschale abgestellt werden; eine genauere Berechnungsgrundlage stellt bspw. der TCS zur Verfügung (www.tcs.ch/de/testberichte-ratgeber/ratgeber/kontrollen-unterhalt/kilometerkosten.php).

Wer haftet bei Unfällen, Geschwindigkeitsüberschreitungen und sonstigen Schäden?

Grundsätzlich gilt dasselbe, wie bei den Geschäftsfahrzeugen, wobei strafrechtlich die Arbeitnehmer einzustehen haben.

Bei einem Unfall auf Geschäftsfahrt können Arbeitnehmer ihr Privatfahrzeug nicht mehr privat nutzen. Im Innenverhältnis bezahlt die Arbeitgeberin ihm daher entweder von Anfang an ein um das Unfallrisiko erhöhtes Kilometergeld oder es gilt analog zu den Geschäftsfahrzeugen, dass die Arbeitnehmer nur bei schuldhaftem Verursachen des Unfalls den Schaden übernehmen müssen, und der Rest die Arbeitgeberin trägt.

Ist also ein geschäftlich genutztes Privatfahrzeug der Arbeitnehmer vorzuziehen?

Das lässt sich nicht pauschal sagen und kommt auf das jeweilige Unternehmen an. Für die Arbeitgeberin vorteilhafter ist die «korrekt» verschobene Verantwortung für strafrechtliche Folgen und für Unterhalt und Wartung. Gleichzeitig sind das Weisungsrecht und die Kontrollmöglichkeiten bei privaten Fahrzeugen stark eingeschränkt, was sich negativ auf das Marketing (Logos etc.) und auf das Haftungsrisiko der Arbeitgeberin auswirken kann, welches sie auch dann trägt, wenn auf Dienstfahrten mit Privatfahrzeugen etwas passiert.

Dieser Überblick hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit und steht unter Vorbehalt abweichender Beurteilung durch Gerichte und Behörden, gerade weil Fragestellungen rund um Geschäftsfahrzeuge in der Praxis komplexe und differenzierte rechtliche Folgen haben können.