

## Und was ist, wenn's kracht?

### Haftet ein Arbeitnehmer bei einem Unfall mit einem Dienstwagen?

*Von Petra Braun, Pflüger Rechtsanwälte GmbH*

Vielen Arbeitnehmern wird im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt. Meist steht es dem Beschäftigten auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Als Grundlage für die private Nutzung eines Dienstfahrzeuges gibt es in den meisten Unternehmen umfangreiche Regularien, die der Mitarbeiter bei Aushändigung des Fahrzeugs zu unterschreiben hat. Oft ist aber nicht klar geregelt, wie mit Schäden umzugehen ist, die der Arbeitnehmer entweder im Rahmen seiner Arbeitsleistung oder während der privaten Nutzung verursacht.

Die Bereitstellung eines Dienst- oder Firmenwagens ist Entgeltbestandteil. Sie wird steuerlich folglich auch als Einkommen behandelt und kann dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht ohne weiteres entzogen werden. Ist eine solche Rückgabepflicht nicht vertraglich geregelt, ist das häufig vom Arbeitgeber formulierte Rückgabeverlangen zum Beispiel während einer Freistellung am Ende des Arbeitsverhältnisses rechtswidrig.

Grundsätzlich sind bei Schadensfällen durch den Arbeitnehmer dieselben Maßstäbe anzusetzen, die die Rechtsprechung für alle Schäden im Arbeitsverhältnis entwickelt hat: Demnach haftet der Arbeitnehmer bei Schäden, die im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung entstehen, lediglich für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit, nicht für jedoch für leichte Fahrlässigkeit. Bei mittlerer Fahrlässigkeit erfolgt eine Quotelung. Die Rechtsprechung nimmt die eingeschränkte Haftung des Arbeitnehmers deswegen an, da die Arbeitnehmer bei Gelegenheit ihrer Arbeitsleistung mit großen Werten in Berührung kommen und das Risiko der Beschädigung im Bereich und im Interesse des Arbeitgebers liegen; dieses „Lebensrisiko“ der Firma soll nicht völlig auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

Aus diesem Grund hat auch ein Arbeitnehmer, der zur Erfüllung seiner Aufgaben keinen Dienstwagen hat, sondern seinen privaten Pkw mit Billigung seines Arbeitnehmers einsetzt, Anspruch auf Ersatz des Unfallschadens; dies gilt in allen Fällen, in denen der Arbeitgeber ohne den Einsatz des Privatfahrzeugs ein eigenes Fahrzeug einsetzen müsste.

Ohne Frage besteht eine volle Haftung, wenn der Arbeitnehmer den Schaden absichtlich, also vorsätzlich verursacht. Grobe Fahrlässigkeit ist dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer die übliche Sorgfalt in einem so ungewöhnlich hohen Maße verletzt und das unbeobachtet gelassen hat, was im konkreten Fall jedem hätte einleuchten müssen. Leichte Fahrlässigkeit ist erst dann anzunehmen, wenn zum Beispiel Flüchtigkeitsfehler zu dem Schaden führen.

Im Rahmen der normalen Fahrlässigkeit ist der Schaden im Regelfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer quotal zu verteilen. In welchem Umfang der Arbeitnehmer an den Schadensfolgen zu beteiligen ist, richtet sich jedoch im Rahmen einer Abwägung nach den Gesamtumständen, insbesondere nach Schadensanlass und Schadensfolge, nach Billigkeits- und Zumutbarkeitskriterien. Auch die Frage, ob es sich um ein durch die Versicherung deckbares Risiko handelt, ist maßgeblich.

Im Regelfall sind Dienstwagen vollkaskoversichert, das heißt, der Schaden wird auch dem Arbeitgeber im Regelfall nicht in voller Höhe entstehen, lediglich die Erhöhung der Risikoprämie oder die Zahlung der Selbstbeteiligung kann hier ins Gewicht fallen.

Auch diese Zahlungspflichten können vertraglich geregelt sein. Jedoch hält nicht jede Formulierung der rechtlichen Überprüfung stand: So hatte zum Beispiel das Bundesarbeitsgericht im Jahre 2004 einen Fall zu entscheiden, in dem sich ein Arbeitnehmer vertraglich verpflichtet hatte, bei jedem Unfall die Kosten zu übernehmen, die nicht durch die Versicherung abgedeckt waren. Der Arbeitgeber nahm nach einem Unfall den Arbeitnehmer für die Kosten der Selbstbeteiligung sowie den Ersatz für die Erhöhung der Versicherungsprämie in Anspruch. Das Bundesarbeitsgericht hat diese vertragliche Klausel als unwirksam beurteilt, da die pauschale Abwälzung der Selbstbeteiligung auf den Arbeitnehmer den von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien der Arbeitnehmerhaftung entgegensteht. In einer solch pauschalen Abwälzung der Kosten auf den Arbeitnehmer wird der Tatsache nicht Rechnung getragen, dass der Arbeitnehmer im Regelfall im Arbeitsverhältnis privilegiert ist und nur einer beschränkten Haftung bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten unterliegt. Eine solche Differenzierung enthielt jedoch der gegenständliche Arbeitsvertrag nicht. Daher musste der Arbeitnehmer im vorliegenden Fall nichts zahlen.

Hätte jedoch der Arbeitgeber eine Übernahme der Kosten für Unfälle während Privatfahrten vereinbart, ist davon auszugehen, dass das Bundesarbeitsgericht eine andere Entscheidung getroffen hätte. In einem solchen Fall widerspricht die Kostenübernahmepflicht des Arbeitnehmers nicht dem Schutzzweck der Haftungsprivilegierung.

Besteht jedoch keine gesonderte Vereinbarung, und versteuert der Arbeitnehmer die private Nutzung nach den gängigen Regeln, hat der Arbeitgeber alle Fahrzeugkosten zu tragen, also auch die Kosten für einen privat verursachten Unfall, so das LAG Hessen.

Rechte-Inhaber:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH  
Kaiserstraße 44  
60329 Frankfurt am Main  
Telefon +49 69 242689-0  
Telefax +49 69 242689-11

[info@k44.de](mailto:info@k44.de); [www.k44.de](http://www.k44.de)