



Mandanteninformation 1:

Betriebliche Nutzung privater Pkw's der Arbeitnehmer / Haftungsprobleme bei Dienstfahrten mit dem privaten Kfz

1.)

Immer wieder ereignen sich Kfz-Unfälle im dienstlichen Bereich. Das kann zum einen bei der Benutzung von firmeneigenen Pkw's durch Mitarbeiter auftreten, zum anderen aber auch bei Dienstfahrten für Schäden an privaten Mitarbeiterfahrzeugen, die für die Firma eingesetzt wurden.

Beide Fragestellungen sind relativ komplex und können für erheblichen Ärger im Betrieb sorgen.

2.)

Haftung bei Verkehrsunfällen unter Benutzung des Dienstwagens des Arbeitgebers:

Diese Problematik ist schon lange durch die maßgebliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geklärt:

a)

Unterläuft dem Arbeitnehmer bei der Nutzung des Dienstfahrzeuges aufgrund leichter Fahrlässigkeit ein Verkehrsunfall, haftet der Arbeitgeber für den gesamten Schaden allein.

b)

Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit hinsichtlich der Verursachung des Verkehrsunfalles hat der Mitarbeiter den Schaden alleine zu tragen.

c)

Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten aufzuteilen.

Stefan Meußler
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Familienrecht

Tel. 0451 – 7063587

Fax 0451 – 7074352

Mail info@rechtsanwalt-meussler.de

Web www.rechtsanwalt-meussler.de

Weitere Tätigkeitsbereiche

- Erbrecht
- Arbeitsrecht
- Strafrecht

Interessensfelder

- Verkehrsrecht
- Bußgeldrecht

Mitglied in den ARGEn des DAV
für Familienrecht und Erbrecht

Bürozeiten

- Mo. – Fr. 9 – 12 Uhr
- Mo. – Do. 15 – 17 Uhr
- Fr. nachmittags geschlossen
- Sondertermine nach Vereinbarung

Gerichtsfach 20

Konto

- Geschäftskonto
Deutsche Bank Lübeck AG
IBAN: DE61 2307 0700 0143 3150 00
- Anderkonto
Kreissparkasse
Herzogtum Lauenburg
IBAN: DE39 2305 2750 0085 0352 28

In Bürogemeinschaft mit

- Frau Rechtsanwältin Meliha Karatas
Tätigkeitsschwerpunkte:
Ausländerrecht, Mietrecht,
Arbeitsrecht
Tel. 0451-7 06 35 87
Fax 0451-70 74 352
Mail info@kanzlei-karatas.de

3.)

Unbekannt ist aber die Haftungsproblematik häufig, wenn Arbeitnehmer ihr eigenes Privatfahrzeug zu dienstlichen Zwecken mit Billigung des Arbeitgebers einsetzen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes haftet dann nämlich der Arbeitgeber auch ohne eigenes Verschulden, wenn der Arbeitnehmer mit Billigung des Arbeitgebers sein eigenes Privatfahrzeug für dienstliche Zwecke verwendet. Allerdings wird dort ein Mitverschulden des Arbeitnehmers bei entstehenden Schäden berücksichtigt. Es gelten insoweit dieselben Grundsätze, wie man sie schon bei der Benutzung von firmeneigenen Fahrzeugen durch den Arbeitnehmer kennt:

- Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht, sein Arbeitgeber muss ihm also den vollen Autoschaden an seinem Privatfahrzeug ersetzen.
- Bei grober Fahrlässigkeit oder vorsätzlicher Schadensverursachung haftet der Arbeitnehmer allein für den Schaden, den er verursacht hat.
- Bei mittlerer Fahrlässigkeit hinsichtlich der Unfallverursachung haften Arbeitgeber und Arbeitnehmer anteilig.

Eine Ausnahme von den vorgenannten Haftungsgrundsätzen akzeptiert das Bundesarbeitsgericht nur dann, wenn der Arbeitnehmer eine **adäquate und besondere** Vergütung für seine Dienstfahrten vom Arbeitgeber erhält und parallel eine insoweit die Haftung ausschließende Vereinbarung zu Gunsten des Arbeitgebers getroffen wird.

Was aber unter einer „adäquaten Gegenleistung“ des Arbeitgebers zur Abdeckung des Unfallrisikos zu verstehen ist, ist in der Arbeitsgerichtsrechtsprechung hochumstritten.

1992 war insoweit eine monatliche Kfz-Pauschale, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zahlte, in Höhe von 153,39 € ausreichend. Das kann heute natürlich nicht mehr der Fall sein wegen der Inflation der letzten 22 Jahre.

1997 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass eine Stundenvergütung von 39,00 DM keine adäquate Gegenleistung ist und deshalb der Arbeitgeber haftet, wenn der Arbeitnehmer

während des Dienstes mit seinem Fahrzeug zu dienstlichen Zwecken fährt oder einen Unfall erleidet.

Nach alledem empfiehlt es sich, in dieser Fallkonstellation eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag aufzunehmen, die der vorgenannten BAG-Rechtsprechung und auch der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichtes Schleswig-Holstein entspricht.

Diese ist aber nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles zu ermitteln.

Für Rückfragen in diesem Bereich steht Ihnen Herr Rechtsanwalt Meußler zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Meußler

Rechtsanwalt

Lübeck, den 31.07.2014