

# BSK Newsroom

## Januar 2014

### Unfall mit dem Dienstwagen – wer haftet?

Für Schäden, die anlässlich einer betrieblich veranlassten Nutzung eines Dienstfahrzeuges durch den Arbeitnehmer entstanden sind, gelten die allgemeinen Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung. In der Regel muss sich der Arbeitnehmer gar nicht oder nur mit einer bestimmten Quote am Schaden beteiligen.

Eine **Haftung** des Arbeitnehmers **scheidet aus**, wenn das Fahrzeug **ohne** sein **Verschulden** beschädigt wird oder aber die Beschädigung auf **leichte** oder leichteste **Fahrlässigkeit** zurückzuführen ist. Fälle leichter oder leichteste Fahrlässigkeit liegen zum **Beispiel** dann vor, wenn die Sorgfaltspflichtverletzung gering und als verständliches Versehen anzusehen war. Entscheidungen der Gerichte hierzu sind nicht sehr häufig, was darauf zurückzuführen ist, dass das jeweilige Prozessrisiko den Schaden nicht angemessen widerspiegelt. In einer älteren Entscheidung hat das LAG Hamm geurteilt, dass ein Fall leichter Fahrlässigkeit vorliegt, wenn der Arbeitnehmer auf ein Fahrzeug auffährt, welches unmittelbar vor der Ampel beim Umspringen von grün auf gelb bremst (LAG Hamm, Urteil vom 18.4.1995, 4Sa1668/95).

#### Verschulden des Arbeitnehmers

Hat der Arbeitnehmer den Unfall verursacht und ist nicht nach den obigen Grundsätzen von der Haftung befreit, so ist anhand der konkreten Sachverhalte festzustellen, wie der Grad seines Verschuldens ist um dann das Maß seiner Haftung feststellen zu können.

Handelt es sich um einen Fall **mittlerer Fahrlässigkeit**, haftet der Arbeitgeber **anteilig**. Ein Fall mittlerer Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat und der Schaden bei sorgfältigem Handeln vorhersehbar und vermeidbar war. Ein solcher Fall liegt **beispielsweise** vor, wenn der Arbeitnehmer beim Rückwärtsfahren gegen eine Laterne fährt (BAG, Urteil 24. November 1987, 8 AZR 590/82). Anlässlich einer neueren Entscheidung des OLG Koblenz vom 14. Oktober 2013, 12 U 313/13 ist darauf hinzuweisen, dass den Arbeitnehmer im Rahmen der Haftungsprivilegierung auch dann eine Mithaftung treffen kann, wenn er mit seinem Fahrzeug deutlich oberhalb der Richtgeschwindigkeit in einen Unfall verwickelt ist. Stellt das Zivilgericht wie im vorgenannten Fall fest, dass ein **Unfall** bei Einhalten der Richtgeschwindigkeit hätte vermieden werden können, haftet der Arbeitnehmer aufgrund eigener mittlerer Fahrlässigkeit anteilig, zum Beispiel für eine steigende Versicherungsprämie.

Bei **grober Fahrlässigkeit** oder **Vorsatz** haftet der Arbeitnehmer in der Regel **voll**. Grob fahrlässig handelt der Arbeitnehmer dann, wenn er objektiv die erforderliche Sorgfalt in besonders hohem Maße verletzt und ihm dies auch subjektiv vorwerfbar ist. So liegt **beispielsweise** ein Fall grober Fahrlässigkeit beim **Rotlichtverstoß** eines Berufskraftfahrers (BAG, 12.11.2019 98,8 AZR 221/97), bei **Alkoholfahrten** (LAG München, 27.7.2011, 11 Sa 319/11) und Schadensverursachung infolge Benutzung eines **Mobiltelefon** ohne Freisprecheinrichtung (BAG, 12.11.1998, 8 AZR 221/97) vor.

### **In welchem Umfang muß sich der Arbeitnehmer beteiligen**

Grundsätzlich richtet sich der Umfang der Haftung des Arbeitnehmers nach dem Grad des Verschuldens. In Fällen **mittlerer Fahrlässigkeit** ist der **Schaden** regelmäßig zu **teilen**. Allerdings sind die besonderen Umstände zu berücksichtigen und können zu einer geringeren Haftung führen. Hierzu gehört insbesondere die Frage, ob das Risiko versicherbar und versichert ist. Daneben kommt es auf die Höhe des Schadens, der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe des Arbeitsentgelts sowie gegebenenfalls auch die weiteren persönlichen Umstände des Arbeitnehmers an.

In Fällen **grober Fahrlässigkeit** haftet der Arbeitnehmer voll, wobei allerdings auch hier unter besonderen Umständen eine Haftungsprivilegierung eintreten kann. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Vergütung des Arbeitnehmers in keinem Verhältnis zum eingetretenen Schaden steht. Eine summenmäßige Haftungsbeschränkung besteht zwar nicht, wobei allerdings von den Instanzgerichten häufig eine Obergrenze von drei Bruttomonatsverdiensten gezogen wird.

### **Persönlicher Anwendungsbereich / für wen gelten diese Grundsätze?**

Die Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung sind auf **Arbeitnehmer** und **Auszubildende** gleichermaßen anwendbar (BAG, 18. April 2002, 8 AZR 348/01) sowie auf **Leiharbeitnehmer**, soweit es um Schadensersatzansprüche des Entleihers geht. Weitere Anwendungsbereiche sind in der Rechtsprechung umstritten, wobei teilweise von der Haftungsprivilegierung für arbeitnehmerähnliche Personen ausgegangen wird (Hessisches LAG, 2. April 2013, 13 Sa 857/12). Auf leitende Angestellte dürfte die Haftungsprivilegierung keine Anwendung finden.

## **Haftungsausschluss des Arbeitgebers**

Ein Haftungsausschluss des Arbeitgebers für leichte Fahrlässigkeit **kann vertraglich nicht vereinbart werden** (BAG, 5. Februar 2004, 8 AZR 91/03). Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht sind, von dem weder einzel- noch tarifvertraglich zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Haftungsbeschränkende Klauseln werden daher regelmäßig als unzulässig angesehen.

## **BSK** **Praxistipp**

Der Arbeitgeber kann regelmäßig durch Gewährung entsprechender Risikoprämien eine **Haftungserweiterung** erreichen, wenn eine Haftungshöchstgrenze betragsmäßig aufgenommen wird und für die Risikobeteiligung eine monatliche Prämie in Abhängigkeit vom durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt gezahlt wird. Ob allerdings eine solche Regelung im Einzelfall als zulässig angesehen wird, ist angesichts der aktuellen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte doch sehr zweifelhaft.

Geeigneter erscheint es daher, die Arbeitnehmer durch **konkrete Regelungen bei der Benutzung von Dienstwagen und Sanktionierung etwaiger Verstöße** anzuhalten (umfassende Dienstwagenregelung).

Rechtsanwalt Volker Backs LL.M. ©  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz

Rückfragen per e-mail an: [backs@kanzlei-bsk.de](mailto:backs@kanzlei-bsk.de)

**Hinweis:** der vorstehende Artikel wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Angaben können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.