

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsätze für die Haftung
3. Umfang des Schadenersatzes
  - 3.1 Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs
  - 3.2 Leichteste Fahrlässigkeit
  - 3.3 Mittlere Fahrlässigkeit
  - 3.4 Grobe Fahrlässigkeit
  - 3.5 Vorsatz
4. Höhe des Schadenersatzes
5. Ausschluss des Anspruchs

### Information

#### 1. Allgemeines

Dienstreisen sind an der Tagesordnung. Nicht selten ist es sinnvoll, dass der Mitarbeiter statt eines Dienstwagens dafür seinen privaten PKW nutzt und dafür eine angemessene Entschädigung erhält. In der Regel sind alle damit zufrieden – doch was gilt, wenn es zu einem Unfall kommt und der PKW des Mitarbeiters wird beschädigt? In welchem Umfang muss der Betrieb dafür haften? Der Beitrag geht auf die damit zusammenhängenden Aspekte ein.

Steht für die Dienstfahrt ein Dienstwagen zur Verfügung und nutzt der Mitarbeiter diesen entgegen der Anordnung des Arbeitgebers nicht, besteht kein Anspruch auf Entschädigung der Kosten für den Privat-PKW (LAG Rheinland-Pfalz, 07.02.2019 – 5 Sa 250/18) .

#### 2. Grundsätze für die Haftung

Der Arbeitgeber haftet für Schäden am privaten PKW des Mitarbeiters unabhängig davon, ob ihm ein Verschulden anzulasten ist. Die Rechtsprechung (vgl. BAG, 08.05.1980 – 3 AZR 82/79 und BAG, 17.07.1997 – 8 AZR 480/95 ) stützt diese Auffassung auf die analoge Anwendung des § 670 BGB . Voraussetzung für die Haftung des Betriebes ist, dass das Fahrzeug des Mitarbeiters im Auftrag oder mit Billigung des Arbeitgebers für dienstliche Zwecke eingesetzt wird (LAG Rheinland-Pfalz, 24.10.2019 – 2 Sa 41/19) . Dienstliche Zwecke in diesem Sinne können angenommen werden, wenn ohne den Einsatz des privaten PKWs der Arbeitgeber ein eigenes Fahrzeug einsetzen und damit die Unfallgefahr tragen müsste (ständige Rechtsprechung, siehe BAG, 28.10.2010 – 8 AZR 647/09 ) oder er den Mitarbeiter auffordert, seinen eigenen PKW zu nutzen ( BAG, 23.11.2006 – 8 AZR 701/05 ). Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze spielt es keine Rolle, ob die Fahrt innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

#### **Praxistipp:**

Auch in diesem Rahmen haftet der Arbeitgeber nur für Schäden, die durch die **dienstliche** Nutzung des Fahrzeuges entstanden sind. Soweit der Unfall sich durch die Wahrnehmung privater Interessen ereignet hat, muss der Betrieb dafür nicht aufkommen.

#### **Beispiel:**

Der Arbeitnehmer A. wird beauftragt, mit seinem privaten PKW zu dem Kunden B. zu fahren, um Details eines Auftrages abzuklären. Kunde B. hat seinen Sitz im Industriegelände der Stadt C. Im Anschluss an die Verhandlungen nutzt A. die Gelegenheit, in der City noch ein Geschenk für seine Frau einzukaufen. Das Stadtzentrum liegt in der – vom Firmensitz aus gesehen – entgegengesetzten Richtung. Auf der

Fahrt in die City verschuldet A. einen Auffahrunfall, bei dem an seinem Fahrzeug ein Schaden von 3.000 EUR entsteht.

Da sich der Unfall im privaten Teil der Dienstreise ereignete, muss der Arbeitgeber nicht für den Schaden einstehen.

Kein Ersatz muss der Arbeitgeber für Schäden leisten, die nicht durch den betrieblichen Einsatz des Fahrzeuges entstanden sind, sondern die dem allgemeinen Betriebsrisiko zuzurechnen sind. Dadurch entstehende Kosten gehören zum allgemeinen Betriebsrisiko (Verschleiß) und sind mit der Kilometerentschädigung abgegolten.

### **Beispiel:**

Arbeitnehmer B. führt gelegentlich dienstliche Fahrten mit seinem privaten PKW durch. Dieser hat schon mehr als 150.000 km auf dem Tacho. Bei einer erneuten dienstlichen Fahrt bleibt er plötzlich stehen. Die Werkstatt stellt einen irreparablen Motorschaden fest. Die Reparatur soll über 4.000 EUR kosten.

Ein Schadenersatz durch den Betrieb scheidet aus, da die Reparaturkosten dem allgemeinen Betriebsrisiko zuzuordnen sind (vgl. aber LAG Hessen, 13.11.1985 – 10 Sa 42/85 ).

In einer einzelvertraglichen Regelung oder per Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, eine Vollkaskoversicherung abzuschließen. Dies gilt zumindest, wenn dienstliche Fahrten mit dem privaten PKW nicht nur sporadisch durchgeführt werden und die Reisekostenregelung den erhöhten Aufwand des Mitarbeiters berücksichtigt.

### **Praxistipp:**

Der Arbeitgeber kann für solche Fälle eine Dienstreise-Kaskoversicherung abschließen. Die Versicherungsprämie ist steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung (vgl. BMF-Schreiben vom 09.09.2015 – IV C 5 – S 2353/11/10003).

## **3. Umfang des Schadenersatzes**

### **3.1 Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs**

Grundsätzlich ist der entstandene Schaden in vollem Umfang durch den Arbeitgeber zu tragen. Soweit dem Mitarbeiter ein Mitverschulden anzulasten ist, mindert sich die Haftung im Rahmen des § 254 BGB . Die Minderung ist allerdings entsprechend der Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs unter Berücksichtigung der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung festzulegen ( BAG, 22.06.2011 – 8 AZR 102/10 ). Nach diesen, von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen haftet der Arbeitnehmer für Schäden im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit in der Regel voll, bei mittlerer Fahrlässigkeit anteilig und bei leichtester Fahrlässigkeit gar nicht. Die Grundsätze über die Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten sind einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht. Von ihnen kann weder einzel- noch kollektivvertraglich zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden (BAG, 05.02.2004 – 8 AZR 91/03) . Entgegenstehende Vereinbarungen sind daher unwirksam. Die Darlegungs- und Beweislast bei gerichtlichen Auseinandersetzungen über die Frage, ob der Arbeitnehmer den Schaden zu vertreten hat, liegt bei dem Arbeitgeber ( § 619a BGB , BAG, 21.05.2015 – 8 AZR 116/14 ).

### **3.2 Leichteste Fahrlässigkeit**

Leichteste Fahrlässigkeit liegt vor, wenn es sich um geringfügige, entschuldbare Pflichtverletzungen handelt, die jedem unterlaufen können. Eine Kostenbeteiligung des Mitarbeiters entfällt ( BAG, 17.07.1994 – 8 AZR 480/95 ). Schadenersatzpflicht besteht aber bei sicherheitsgefährdenden und vorsätzlichen Sachbeschädigungen (vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz, 19.12.2016 – 3 Sa 356/16 ). Siehe hierzu auch Freistellungsanspruch – Arbeitnehmerhaftung .

### 3.3 Mittlere Fahrlässigkeit

Mittlere Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat und der missbilligte Erfolg bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt vorhersehbar und vermeidbar gewesen wäre ( LAG Rheinland-Pfalz, 09.10.2018 – 6 Sa 75/18 ; LAG Mecklenburg-Vorpommern, 12.04.2018 – 4 Sa 208/17 ). Dies ist z. B. der Fall, wenn der Mitarbeiter in einem Autobahnabschnitt ohne Geschwindigkeitsbeschränkung mit 200 km/h auf der Überholspur unterwegs ist und einer anderer Verkehrsteilnehmer grob verkehrswidrig auf diese Spur wechselt. Das erheblich über der Richtgeschwindigkeit von 130 km/h liegende Tempo schafft ein erhebliches Gefahrenpotential. In der Regel ist es dadurch nicht mehr möglich, Verkehrssituationen rechtzeitig zu erkennen und entsprechend zu reagieren ( OLG Koblenz, 14.10.2013 – 12 U 313/13 ). Nach dem Urteil muss der geschädigte Fahrer 40 Prozent des Schadens selbst tragen. Bei mittlerer Fahrlässigkeit wird die Haftungsquote des Arbeitnehmers nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Zu berücksichtigen sind z.B. die Gefahrgeneigtheit der jeweiligen Fahrt (Witterungsverhältnisse), die Schadenshöhe und das Einkommen des Mitarbeiters.

Der Umfang der Beteiligung des Arbeitnehmers an den Schadensfolgen ist dabei durch eine Abwägung der Gesamtumstände zu bestimmen, wobei insbesondere Schadensanlass, Schadensfolgen, Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte eine Rolle spielen. Eine möglicherweise vorliegende Gefahrgeneigtheit der jeweiligen Fahrt ist ebenso zu berücksichtigen wie die Schadenshöhe, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes Risiko, eine Risikodeckung durch eine Versicherung, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe der Vergütung (die möglicherweise eine Risikoprämie enthalten kann - LAG Rheinland-Pfalz, 09.10.2018 – 6 Sa 75/18 ).

### 3.4 Grobe Fahrlässigkeit

Grobe Fahrlässigkeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in einem ungewöhnlich hohen Grad verletzt und dasjenige unbeachtet lässt, was im gegebenen Fall allen hätte einleuchten müssen (vgl. OLG Nürnberg, 02.05.2019 – 13 U 1296/17 ). In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Erstattung der Unfallkosten gegen den Arbeitgeber.

Von grober Fahrlässigkeit ist auch auszugehen, wenn ein Arbeitnehmer bei Rot in eine Kreuzung einfährt (vgl. hierzu VG Münster, 15.09.2016 – 4 K 1534/15 ). Ebenso liegt grobe Fahrlässigkeit vor, wenn der Fahrer bei einer Geschwindigkeit von 200 km/h ein Navigationsgerät oder ein Infotainment-System bedient und aufgrund dessen von der Fahrbahn abkommt. Er kann sich auch nicht damit entlasten, dass das Fahrzeug mit einem Spurhalteassistenten ausgestattet ist. Bei hohen Geschwindigkeiten ist die volle Konzentration für das Führen des Fahrzeuges aufzuwenden (OLG Nürnberg, 02.05.2019 – 13 U 1296/17 ).

#### **Praxistipp:**

Umstände, die eine grobe Fahrlässigkeit ausschließen, muss der Arbeitnehmer bei gerichtlichen Auseinandersetzungen darlegen und beweisen, wenn er die Erstattung des Schadens verlangt ( BAG, 28.10.2010 – 8 AZR 647/09 ).

### 3.5 Vorsatz

Vorsätzlich handelt, wer einen Schaden mit Wissen und Wollen herbeiführt. Dies schließt auch den bedingten Vorsatz ein, bei dem der Schaden zwar nicht gewollt, aber bewusst in Kauf genommen wird. Bei Vorsatz haftet der Arbeitnehmer voll. Wird also bei einer Dienstfahrt der eigene PKW vorsätzlich beschädigt, muss der Mitarbeiter diesen Schaden selbst tragen.

Von Vorsatz wird im Verkehrsrecht auch bei einer Trunkenheitsfahrt ausgegangen.

## 4. Höhe des Schadenersatzes

Auszugleichen ist jeweils nur der unmittelbare Schaden. Nebenkosten, wie z.B. Auslagen für ein Ersatzfahrzeug oder eine Höherstufung in der Kfz-Haftpflichtversicherung müssen nicht ausgeglichen werden. Es kann insbesondere davon ausgegangen werden, dass mit der Kilometerpauschale auch eine evtl. Höherstufung in der Haftpflichtversicherung mit abgegolten ist (siehe aber LAG Rheinland-Pfalz, 09.10.2018 –

6 Sa 75/18 ).

Dagegen sind Kosten für ein Sachverständigengutachten zur Höhe des Schadens zu berücksichtigen, Sie gehören zu den mit dem Schaden unmittelbar verbundenen und gem. § 249 Abs. 1 BGB auszugleichenden Vermögensnachteilen, soweit die Begutachtung zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs erforderlich und zweckmäßig ist. Dabei kommt es darauf an, ob ein verständig und wirtschaftlich denkender Geschädigter nach seinen Erkenntnissen und Möglichkeiten die Einschaltung eines Sachverständigengutachtens für geboten erachten durfte. Dies ist anzunehmen, wenn der Geschädigte nicht in der Lage ist, seinen Schaden zu beziffern ( LAG Rheinland-Pfalz, 09.10.2018 – 6 Sa 75/18 ).

Keinen Anspruch gegen den Dienstherrn hat ein Beamter, dessen Kaskoversicherung einen Schaden an einem anderen Fahrzeug reguliert hat, für die Mehrkosten aufgrund einer daraufhin erfolgten Höherstufung ( VG Trier, 08.12.2017 – 7 K 11815/17.TR ).

***Praxistipp:***

Sein Haftungsrisiko kann der Betrieb durch den Abschluss einer Dienstreise-Kaskoversicherung ausgleichen. Dies führt nicht zu einem Lohnzufluss bei dem Arbeitnehmer.

**5. Ausschluss des Anspruchs**

Ein Anspruch auf Schadenersatz besteht nicht, wenn eine vom Arbeitgeber an den Mitarbeiter gezahlte Pauschale auch dazu dient, eine Kaskoversicherung zu finanzieren. Ggf. kann dieser Aufwand auch durch Zahlung einer höheren Kilometerentschädigung abgegolten werden.

***Praxistipp:***

Soll die für die Nutzung des privaten Fahrzeuges gezahlte Entschädigung auch die Kosten für eine Kaskoversicherung abdecken, ist eine entsprechende schriftliche Vereinbarung sinnvoll. Aus dieser sollte sich zweifelsfrei ergeben, dass eine Haftung des Arbeitgebers für Schäden am Fahrzeug ausgeschlossen ist. Ggf. kann dies auch Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.

Bei der Geltendmachung des Schadenersatzanspruches sind arbeits- oder tarifvertragliche Ausschlussfristen, die auch Formvorgaben enthalten können, zu beachten (vgl. hierzu auch BAG, 07.06.2018 – 8 AZR 96/17 ).