

Dienstfahrt – Beim Unfall mit dem eigenen Fahrzeug: Ersatzanspruch des Arbeitnehmers für Schäden und Aufwendungen

Privatauto im Business

REUTLINGEN. Außendienstmitarbeiter Emil Eilig unternimmt seine Fahrten zu den Kunden im Einverständnis seines Arbeitgebers mit seinem Privatauto. Als er eines Tages von einem Kundenbesuch zum Parkplatz zurückkehrt, findet er seinen Wagen schwer ramponiert wieder. Der unbekannte Parksünder ist nicht auffindbar. Emil Eilig überlegt nun, ob er verlangen kann, dass sein Arbeitgeber den Schaden ersetzt.



Unfall mit Privatauto auf Dienstfahrt. Wer zahlt? FOTO: DPA

Bei unverschuldeten Unfällen übernimmt regelmäßig die Versicherung des Gegners den Schaden. Wenn der Unfallgegner unauffindbar ist oder die Haftpflichtversicherung nur einen Teil ersetzt, stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer auf dem Schaden sitzen bleibt, wenn er dienstlich mit seinem Privatauto unterwegs war.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber nach den Grundsätzen des »Aufwendungsersatzanspruches« den erlittenen Schaden zu ersetzen. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer sein Privatauto mit Billigung des Arbeitgebers eingesetzt hat, ohne dass dieser den Einsatz vergütet hat.

Hiervon ist auszugehen, wenn ohne den Gebrauch des Arbeitnehmer-Autos der Arbeitgeber ein eigenes Fahrzeug hätte verwenden und damit das Unfallrisiko selbst hätte tragen müssen. Trifft den Arbeitnehmer am Unfall ein Mitverschulden, ist der Aufwendungsersatzanspruch entsprechend zu mindern. Nur bei grobem Verschulden soll die Ersatzpflicht ganz entfallen.

Größere Schwierigkeiten können auftreten, wenn der Arbeitnehmer auf seinen Dienstfahrten unverschuldet in einen schweren Verkehrsunfall verwickelt wird, jedoch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet wird und ihm dadurch erhebliche

Verteidigungskosten entstehen. Es fragt sich, ob auch dann der Arbeitnehmer einen Aufwendungsersatzanspruch für die entstandenen Anwaltskosten gegenüber seinem Arbeitgeber hat.

Das Bundesarbeitsgericht hat dies bejaht. Das Risiko eines Berufskraftfahrers, auf einer Dienstfahrt unverschuldet in einen Unfall verwickelt zu werden, sei dem Betätigungsbereich seines Arbeitgebers und nicht dem privaten Lebensbereich des Arbeitnehmers zuzuordnen. Die Aufwendungen des Kraftfahrers für einen Rechtsanwalt stehen im Zusammenhang der betrieblichen Tätigkeit. So muss der Arbeitgeber für diese Aufwendungen aufkommen.

In einer weiteren Entscheidung billigte das Bundesarbeitsgericht einem Kraftfahrer, der grenzüberschreitend tätig war, sogar einen Aufwendungsersatzanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber für die Zahlung einer Kaution zu, die nötig war, um eine Freiheitsstrafe im Ausland zu vermeiden.

Wenn ein angestellter Kraftfahrer dauerhaft von seinem Arbeitgeber zur Überschreitung der zulässigen Fahrzeiten veranlasst wird, kann er die Rückerstattung eines entsprechenden Bußgeldes verlangen? In diesem Fall begeht der Arbeitnehmer eigenverantwortlich und vorsätzlich eine Ordnungswidrigkeit. Entsprechend

den Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts zum Aufwendungsersatzanspruch ist das Risiko, wegen Fahrzeitüberschreitungen erwischt zu werden, alleine dem Betätigungsbereich des Arbeitnehmers zuzuordnen. Das Risiko, als Führer eines Kraftfahrzeuges mit einer Geldbuße belegt zu werden, zählt zum Lebensbereich des Betroffenen.

Ein Aufwendungsersatzanspruch wird selbst für solche Fälle verneint, bei denen der Kraftfahrer von seinem Arbeitgeber unter Androhung von Kündigung zur regelmäßigen Überschreitung von Fahrzeiten gezwungen wird. Begründet wird dies mit dem Zweck der Geldbuße, als öffentliche-rechtliche Sanktion, mit der die individuelle Schuld des Betroffenen geahndet werden soll.

Hinter dieser Rechtsprechung dürften eher verkehrspolitische Überlegungen stehen. Würde man dem Kraftfahrer einen Aufwendungsersatzanspruch zugestehen, so hätte dies letztlich zur Folge, dass dauerhaft Ruhe- und Lenkzeiten nicht eingehalten würden.

Auch arbeitsvertragliche Vereinbarungen, wonach der Arbeitgeber die Geldbußen »übernimmt«, sind sittenwidrig. Der Arbeitnehmer kann sich hierauf nicht berufen. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat allerdings jüngst entschieden, dass ein Aufwendungsersatzanspruch entstehen kann, wenn der Arbeitgeber auf Grundlage einer »betrieblichen Übung« regelmäßig und uneingeschränkt die Geldbußen »übernimmt«.

Fazit: Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich vom Arbeitgeber Ausgleich für unverschuldete Schäden und Aufwendungen verlangen, solange er sich verkehrstreu im Straßenverkehr verhält.

**RWT ANWALTSKANZLEI
GMBH, Reutlingen
Rechtsanwalts-gesellschaft**

GEA, 18.06.05