

# Fahrzeugvollversicherung

## Schaden am Firmenauto – wer trägt die Kosten?

**Wer den Schaden hat, muss auf den Ärger oft nicht lange warten. Spätestens bei der Frage wer wie viel der Reparaturkosten tragen muss, scheiden sich die Geister. Einen Wagen des Arbeitgebers nutzen, das ist für viele Mitarbeiter eine Selbstverständlichkeit. Eine Kostenbeteiligung bei einem selbstverschuldeten Schaden am Firmenfahrzeug hingegen nicht.**

Schnell war es passiert: Nach einem Kundentermin stieß Dieter N. mit seinem Dienstwagen beim Ausparken mit dem Fahrzeug der ebenfalls rückwärts ausparkenden Regina G. zusammen. Die Reparaturkosten des Dienstfahrzeuges beliefen sich auf rund 1.345 Euro. Die Vollkaskoversicherung sprang für den Schaden ein. Die fällige Selbstbeteiligung jedoch forderte der Arbeitgeber von seinem Mitarbeiter Dieter N. Dieser wehrte sich dagegen, mit dem Argument, er habe den Unfall zwar verursacht, sein Verhalten sei jedoch nur als leichte Fahrlässigkeit zu werten. Sein Verschulden an dem Unfall sei so gering, dass er gegenüber seinem Arbeitgeber nicht haften müsse. Das Gericht gab dem Mitarbeiter Dieter N. Recht.

Es ist ein Grundelement unseres Rechtssystems: Wer den Schaden verursacht, muss ihn ersetzen. Theoretisch bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer für jedes noch so kleine Versehen in Regress genommen werden könnte. Für Arbeitsverhältnisse hat die Rechtsprechung von diesem Grundsatz abweichende Haftungsregeln entwickelt. Insbesondere das Bundesarbeitsgericht hat Grundsätze aufgestellt, welche den Umfang der Einstandspflicht des Arbeitnehmers für von ihm schuldhaft herbeigeführte Schäden gegenüber seinem Arbeitgeber regeln.

Ob und ggf. in welchem Umfang der Arbeitnehmer an den Folgen eines von ihm verursachten Schadens zu beteiligen ist, richtet sich im Rahmen einer Abwägung der Gesamt-

umstände, insbesondere von Schadenanlass und Schadenfolgen, nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten. Hierzu gehören u. a.: der Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens, die Gefahrgeneigtheit der Arbeit, die Höhe des Schadens, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe des Arbeitsentgelts, in dem möglicherweise eine Risikoprämie enthalten ist, oder ob es sich um ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes bzw. durch eine Versicherung abdeckbares Risiko handelt.

Auch können unter Umständen die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, wie die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter, seine Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten, berücksichtigt werden. Alle in Betracht kommenden Umstände können jedoch im Hinblick auf ihre Vielfalt nicht abschließend aufgezählt werden. Demzufolge können die zu berücksichtigenden Aspekte hier auch nur beispielhaft angesprochen werden. Welcher Verschuldensgrad bei welchem Verhalten greift, hängt immer von den Gesamtumständen des Einzelfalls ab.

Welche unterschiedlichen Verschuldensformen es gibt und wann den Arbeitnehmer bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten eine Schadenersatzpflicht trifft, ist im Folgenden dargestellt.

### Im Arbeitsrecht werden drei Arten des Verschuldens, also der Fahrlässigkeit, unterschieden:

#### Leichte Fahrlässigkeit

In Fällen von leichter Fahrlässigkeit (geringes, leicht entschuldbares Fehlverhalten), z. B. augenblickliche



Foto: GDV

Unaufmerksamkeit, haftet der Arbeitnehmer nicht. In diesem Fall trägt der Arbeitgeber allein einen entstandenen Schaden.

### **Mittlere Fahrlässigkeit**

Mittlere Fahrlässigkeit bezeichnet ein Handeln, bei dem der Arbeitnehmer die bei seiner Tätigkeit erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt, z. B. im Falle eines unzureichenden Sicherheitsabstandes zum voraus fahrenden Fahrzeug. Kommt es deshalb zu einem Auffahrunfall, kann der Arbeitnehmer an dem, am Dienstfahrzeug eingetretenen Schaden beteiligt werden.

Bei dieser Aufteilung sind sämtliche Umstände des Einzelfalls in Bezug auf den Haftungsanteil des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Bei Fahrzeugschäden sind dies insbesondere die Möglichkeit zum Abschluss einer Vollkaskoversicherung durch den Arbeitgeber, die Höhe des Verdienstes des Arbeitnehmers, das Vorverhalten des Arbeitnehmers und seine sozialen Verhältnisse. Die aus den Gesamtumständen abzuleitende Verantwortung des Arbeitnehmers muss nicht zwangsläufig dessen hälftige Haftung bedeuten. In der Regel wird bei Bestehen einer Vollkaskoversicherung die vereinbarte Selbstbeteiligung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber aufgeteilt.

### **Grobe Fahrlässigkeit**

Grobe Fahrlässigkeit ist anzunehmen, wenn eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung (auch subjektiv unentschuldigbar) vorliegt. D. h. der Arbeitnehmer hat

diejenige Sorgfalt außer Acht gelassen, die jedem unter den gegebenen Umständen hätte einleuchten müssen. In diesem Fall haftet der Arbeitnehmer allein für den Schaden.

Typische Fälle der groben Fahrlässigkeit im Straßenverkehr sind das Fahren im betrunkenen Zustand oder unter Drogeneinfluss, aber auch das Telefonieren während der Fahrt ohne Freisprecheinrichtung und das Missachten einer Ampel, die Rotlicht zeigt. Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den vollen Schaden ersetzen. Ausgenommen sind Fälle, in denen das Gehalt des Arbeitnehmers zu dem am Dienstfahrzeug eingetretenen Schaden in keinem Verhältnis steht und eine volle Haftung eine Existenzgefährdung des Arbeitnehmers herbeiführen würde.

## **Private Nutzung**

Die aufgezeigten Einschränkungen der Eintrittspflicht des Arbeitnehmers für von ihm verursachte Schäden am Dienstfahrzeug gelten nur bei dienstlich veranlassten Fahrten. Bei Überlassung des Fahrzeugs zur privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer, sind haftungsverschärfende Regelungen durchaus denkbar.



Foto: Deutscher Verkehrssicherheitsrat e. V. (Bonn)

## Haftungsbegrenzung bei Schäden im Innenverhältnis

Die Regelungen zur eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung gelten außerhalb des Arbeitsverhältnisses nicht. Wird ein Dritter durch das Dienstfahrzeug geschädigt, haften Halter und Fahrer nach dem Straßenverkehrsgesetz (StVG) in vollem Umfang. Vor den Ansprüchen Dritter sind sie durch die Kfz-Haftpflichtversicherung geschützt. Es ist Aufgabe des Kfz-Haftpflichtversicherers berechnete Ansprüche eines Geschädigten zu befriedigen oder unberechtigte Ansprüche abzuwehren. Der Geschädigte kann sich direkt an den Versicherer wenden.

## Schadenbegrenzung – die Pflicht des Chefs

Um den Arbeitnehmer vor größeren Schäden zu schützen, obliegt dem Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht. Diese umfasst auch den Abschluss einer Vollkaskoversicherung für das Firmenfahrzeug. Unabhängig davon, ob eine Vollkaskoversicherung abgeschlossen wurde, wird der Arbeitnehmer im Schadenfall so gestellt, als wenn für das beschädigte Dienstfahrzeug eine Vollkaskoversicherung bestehen würde. Die Eintrittspflicht des Arbeitnehmers beschränkt sich i. d. R. auf die Höhe einer angemessenen Selbstbeteiligung.

Damit es im Schadenfall nicht zu Überraschungen kommt, empfiehlt sich der Abschluss einer Vollkaskoversicherung für alle Dienstfahrzeuge. Auch sollte die Verantwortlichkeit des Mitarbeiters den Grundsätzen nach in einem Dienstwagen-Überlassungsvertrag verankert werden. Bei der Gestaltung einer Car Policy unterstützen wir Sie gern.

Werden die Privatfahrzeuge der Mitarbeiter zu Dienstfahrten mit dem Einverständnis des Arbeitgebers benutzt, empfiehlt sich der Abschluss einer Dienstreisekraftfahrtversicherung, damit Schadensersatzansprüche der Mitarbeiter für den Arbeitgeber nicht zu einem unkalkulierbaren finanziellen Risiko werden.

**Autorinnen: Heidi Schwab, Daniela Thake, Kraftfahrtversicherung Vertrag, HDI-Gerling Industrie Versicherung AG**

*Hinweis: Dies ist eine allgemeine Information, die rechtlich nicht verbindlich ist und keine Rechtsberatung darstellt.*



Ihre HDI-Gerling  
Niederlassung vor Ort

#### Hauptverwaltung

HDI-Gerling Industrie Versicherung AG  
Postfach 510369, 30633 Hannover  
Riethorst 2, 30659 Hannover  
Telefon 0511/645-4212  
Telefax 0511/645-4507

#### HDI-Gerling Sicherheitstechnik GmbH

Riethorst 2, 30659 Hannover  
Telefon 0511/645-4789  
Telefax 0511/645-4506

#### Niederlassung Berlin

Krausenstraße 9–10, 10117 Berlin  
Telefon 030/3204-0  
Telefax 030/3204-258

#### Niederlassung Dortmund

Postfach 101932, 44019 Dortmund  
Märkische Straße 23–33, 44141 Dortmund  
Telefon 0231/5481-0  
Telefax 0231/5481-302

#### Niederlassung Düsseldorf

Postfach 101027, 40001 Düsseldorf  
Am Schönenkamp 45, 40599 Düsseldorf  
Telefon 0211/7482-0  
Telefax 0211/7482-460

#### Niederlassung Essen

Postfach 101761, 45017 Essen  
Huysenallee 100, 45128 Essen  
Telefon 0201/823-0  
Telefax 0201/823-2900

#### Niederlassung Hamburg

Postfach 60 09 44, 22209 Hamburg  
Überseering 10a, 22297 Hamburg  
Telefon 040/36150-0  
Telefax 040/36150-295

#### Niederlassung Hannover

Postfach 2480, 30024 Hannover  
Wedekindstraße 22–24, 30161 Hannover  
Telefon 0511/6263-0  
Telefax 0511/6263-430

#### Niederlassung Leipzig

Eisenbahnstraße 1–3, 04315 Leipzig  
Telefon 0341/6972-0  
Telefax 0341/6972-100

#### Niederlassung Mainz

Postfach 2220, 55012 Mainz  
Hegelstraße 61, 55122 Mainz  
Telefon 06131/388-0  
Telefax 06131/388-114

#### Niederlassung München

Postfach 201063, 80010 München  
Ganghoferstraße 37–39, 80339 München  
Telefon 089/9243-0  
Telefax 089/9243-319

#### Niederlassung Nürnberg

Postfach 2252, 90009 Nürnberg  
Dürrenhofstraße 6, 90402 Nürnberg  
Telefon 0911/2012-0  
Telefax 0911/2012-266

#### Niederlassung Stuttgart

Heilbronner Straße 158, 70191 Stuttgart  
Telefon 0711/9550-0  
Telefax 0711/9550-300

#### Besuchen Sie uns auch unter:

[www.hdi-gerling.de](http://www.hdi-gerling.de)  
[www.hdi-gerling.de/berater](http://www.hdi-gerling.de/berater)