

# Privatfahrzeug als Dienstwagen?

Zur Haftung des Arbeitgebers für Unfallschäden am Privatfahrzeug des Arbeitnehmers



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich unlängst mit der praxisrelevanten Frage befasst, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber einen Erstattungsanspruch wegen eines Unfallschadens an seinem Privatfahrzeug geltend machen kann. Die Entscheidung ist für alle Unternehmen relevant, die in ihrem Geschäftsbereich gelegentlich oder regelmäßig private Fahrzeuge der Mitarbeiter zur Erledigung geschäftlicher Fahrten einsetzen oder dem Einsatz von Privatwagen im Falle des Ausfalls dienstlich zur Verfügung gestellter Fahrzeuge gestatten. Das aktuelle BAG-Urteil bietet Anlass, die eigene Praxis gegebenenfalls zu überdenken und neu zu regeln.

## Ein nahezu alltäglicher Sachverhalt

Der Entscheidung des BAG lag ein Fall zugrunde, der selbst für Unternehmen mit einem eigenen Fuhrpark in der Praxis recht typisch ist: Die im Betrieb des Arbeitgebers auszuliefernden Waren wurden von Lagermitarbeitern üblicherweise mittels eines firmeneigenen Transporters zu den Kunden befördert. Kleinere Sendungen wurden in der Vergangenheit aber auch durch die im Verkauf beschäftigten Mitarbeiter mit-

tels deren Privat-Pkw an die Kunden ausgeliefert oder bei diesen abgeholt, wenn beispielsweise die Wohnung des Kunden auf dem Weg des Mitarbeiters von und zur Arbeit lag. Die dadurch verursachten Fahrten wurden als Arbeitszeiten vergütet. Eine Dienstreise-Kaskoversicherung hatte der Arbeitgeber zum damaligen Zeitpunkt aber nicht abgeschlossen.

Anlässlich der Auslieferung von Kleinteilen an einen Kunden des Arbeitgebers mit dem Privat-Pkw des Mitarbeiters ereignete sich ein Unfall. Dabei fuhr der Mitarbeiter auf ein vorausfahrendes Fahrzeug auf, nachdem dieses durch plötzliches Abbremsen zum Stillstand gekommen war. Der Unfall ereignete sich wie folgt: Der sich vor dem Unfallgegner befindliche Wagen bremste plötzlich unverhältnismäßig stark ab, um in letzter Sekunde nach links in eine Seitenstraße abzubiegen; alsdann war dieses Fahrzeug „auf und davon“. Der Unfallgegner konnte seinen Wagen gerade noch rechtzeitig zum Stehen bringen, um dieses vorausfahrende Auto nicht zu rammen. Der Mitarbeiter hatte aber weniger „Glück“ und konnte seinerseits den Privatwagen nicht mehr rechtzeitig zum Stehen bringen, so dass er dem

vorausfahrenden Unfallgegner mit einer Restgeschwindigkeit von schätzungsweise 10 bis 15 km/h hinten auffuhr. Der Mitarbeiter meinte später dazu, dass die Abstände von Fahrzeugen im dichten Kolonnenverkehr geringer seien als bei freier Fahrt; daher könne bei plötzlichem Bremsen ein Auffahrunfall eben leicht passieren.

An beiden Fahrzeugen entstand Sachschaden. Der Unfall wurde polizeilich nicht aufgenommen; die Unfallparteien tauschten lediglich ihre Personalien auf der sich in der Nähe befindlichen Polizeidienststelle aus und fuhren dann weiter. Den Schaden am Fahrzeug des Unfallgegners regulierte die Haftpflichtversicherung des Mitarbeiters. Eine Versicherung für den am Pkw des Mitarbeiters entstandenen Schaden – immerhin Reparaturkosten in Höhe von 7.954,73 Euro inklusive Umsatzsteuer – bestand aber nicht. Durch ein später eingeholtes Sachverständigen-gutachten ergaben sich sogar Reparaturkosten von 9.368,72 Euro inklusive Mehrwertsteuer bei einem Wiederbeschaffungswert von 6.127,45 Euro (ohne USt.) und einen Restwert von nur noch 1.500,00 Euro (inkl. USt.) – mit anderen Worten ein „Totalschaden“.

## +++ Rechtsprechung +++

**BGH bejaht Erstattungsfähigkeit von Detektivkosten beim Tanken ohne Bezahlung**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat entschieden, dass eine Tankstellenbetreiberin die zur Ermittlung eines Kunden aufgewandten Kosten von diesem erstattet verlangen kann, wenn er ohne zuvor zu bezahlen das Tankstellengelände verlässt.

Der Beklagte tankte am 7. März 2008 an der von der Klägerin geführten Selbstbedienungstankstelle an der A8 Dieselkraftstoff zum Preis von 10,01 Euro. An der Kasse bezahlte er lediglich einen Schokoriegel und zwei Vignetten zu einem Gesamtpreis von 25,30 Euro. Die Klägerin schaltete, nachdem sie bemerkt hatte, dass der Kraftstoff nicht bezahlt worden war, ein Detektivbüro zur Ermittlung des Beklagten ein. Hierfür sind Kosten in Höhe von 137 Euro angefallen. Zudem begehrt die Klägerin die Erstattung einer Auslagenpauschale von 25 Euro und vorgerichtlicher Anwaltsgebühren in Höhe von 39 Euro. Das Amtsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landgericht ihr stattgegeben. Die dagegen gerichtete Revision des Beklagten blieb ohne Erfolg.

Der unter anderem für das Kaufrecht zuständige VIII. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat entschieden, dass der Klägerin die geltend gemachten Beträge jedenfalls als Verzugsschaden gemäß § 280 Abs. 1, 2, § 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 4 BGB zustehen. Der Senat hat in der Entscheidung klargestellt, dass beim Tanken an einer Selbstbedienungstankstelle ein Kaufvertrag über den Kraftstoff bereits mit der Entnahme desselben zustande kommt. Der Senat hat zudem entschieden, dass sich der Beklagte bereits zum Zeitpunkt des Verlassens der Tankstelle im Verzug mit seiner Zahlungspflicht befunden hat. Einer Mahnung bedurfte es für den Verzugsbeginn hier nicht, denn es ist dem Kunden einer Selbstbedienungstankstelle offensichtlich, dass er unverzüglich nach dem Tanken den Kaufpreis entrichten muss. Eine gesonderte Zahlungsaufforderung ist dem Tankstellenbetreiber zudem in der Regel ohne erheblichen Aufwand nicht möglich, sobald der Kunde die Tankstelle verlassen hat, da ihm die Personalien des Kunden und dessen Anschrift unbekannt sind. Als Folge des Verzuges kann die Klägerin Ersatz ihrer Rechtsverfolgungskosten verlangen. Dazu gehören im entschiedenen Fall auch die Kosten des Detektivbüros, da eine mehrstündige Videoauswertung vorgenommen werden musste, die die Klägerin nicht mit eigenem Personal bewerkstelligen konnte. Für die Frage der Angemessenheit der Höhe der Kosten ist nicht primär auf das Verhältnis zum Kaufpreis abzustellen, sondern darauf, ob die Aufwendungen sich im Rahmen dessen halten, was ein verständiger Mensch in gleicher Lage aufgewandt hätte. Dies war nach den vom Bundesgerichtshof gebilligten Feststellungen des Berufungsgerichts hier der Fall, weil Tankstellenbetreiber sich auch bei relativ geringfügigen Beträgen nicht darauf verweisen lassen müssen, von Ermittlungen wegen unbezahlt getankten Kraftstoffs abzusehen. BGH, Urteil vom 04.05.2011, Az. VIII ZR 171/10 (Pressemeldung des Gerichts)

**Keine Nutzung von Kredit- und Tankkarten des Arbeitgebers für private Zwecke**

Vom Arbeitgeber ausgehändigte Tankkarten und Kredit- oder Kontokarten dürfen regelmäßig nur für dienstliche Zwecke benutzt werden. Eine behauptete Erlaubnis zur Verwendung für private Zwecke muss der Arbeitnehmer beweisen.

Der Kläger hatte im Rahmen seiner Tätigkeit als Disponent von seiner Arbeitgeberin eine Vollmacht für

Nebenbei sei erwähnt, dass auf Weisung des Arbeitgebers die Abholung und Auslieferung von Waren mittels Privat-Pkw nach dem Unfallereignis zunächst eingestellt wurde. Erst nach Abschluss einer Dienstreise-Kaskoversicherung für die Mitarbeiter als Versicherungsschutz für derartige Fahrten war es den Mitarbeitern wieder gestattet, mit ihren Privatfahrzeugen Auslieferungs- und Abholfahrten durchzuführen.

Zur Schadenregulierung teilte der Geschäftsführer des Arbeitgebers dem Mitarbeiter alsdann mit, dass das „Gutachten“ seinen Verdacht bestätige, dass der Mitarbeiter zu schnell gefahren sei, da es anderenfalls wohl nicht zu einem solchen Schaden gekommen wäre. Der Arbeitgeber bot daraufhin nur eine pauschale Entschädigung in Höhe von 3.000,00 Euro an. Der Mitarbeiter lehnte dies ab und verlangte stattdessen „das volle Programm“ zum Ausgleich seines Schadens – die Zahlung des Wiederbeschaffungswerts (6.127,45 Euro) abzüglich des Restwerts (1.500,00 Euro), die Erstattung der verauslagten Gutachterkosten (689,63 Euro), eine Nutzungsausfallentschädigung (700,00 Euro) sowie den Ersatz des Rückstufungsschadens bei seiner Haftpflichtversicherung (869,00 Euro). Hierüber kam es zum Streit.

**Positionen der Parteien im Prozess**

Der Mitarbeiter vertrat im späteren Prozess vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht die Ansicht, der Arbeitgeber müsse ihm die an seinem privaten Fahrzeug entstandenen Unfallschäden in entsprechender Anwendung des § 670 BGB ersetzen, weil er das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers für dessen Geschäftsbetrieb eingesetzt habe. Seine Unfallverursachung sei als Mitverschulden in entsprechender Anwendung des § 254 BGB zu berücksichtigen, dies jedoch unter Anwendung der Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung bei betrieblich veranlasster Tätigkeit. Da ihm nur ein leichter Fahrlässigkeitsvorwurf zu machen sei, entfalle seine Mithaftung im Ergebnis.

Demgegenüber meinte der beklagte Arbeitgeber, solche Ansprüche würden bereits deshalb ausscheiden, weil sich der Mitarbeiter auf einer privaten Heimfahrt von der Arbeit befunden habe und dabei einen dienstlichen Auftrag lediglich „miterledigt“ habe. Außerdem sei dem Mitarbeiter bei dem Auffahrunfall grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage des Mitarbeiters abgewiesen und das Landesarbeitsgericht die hiergegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision zum Bundesarbeitsgericht verfolgte der Mitarbeiter seine Klageansprüche weiter – jedoch ohne Erfolg.

**Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wies die Revision des Klägers als unbegründet zurück. Das BAG entschied, dass die geltend gemachten Ersatzansprüche dem Mitarbeiter nicht zustehen. Bei der Entscheidung sind folgende Orientierungssätze maßgeblich:

**1.** In entsprechender Anwendung des § 670 BGB

muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer an dessen Fahrzeug entstandene Unfallschäden ersetzen, wenn das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt wurde. Der Arbeitnehmer darf in diesem Fall keine besondere zur Abdeckung des Unfallschadensrisikos bestimmte Vergütung erhalten.

**2.** Ein Ersatzanspruch des Arbeitnehmers ist bei grob fahrlässiger Schadensverursachung ausgeschlossen. Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden grundsätzlich anteilig unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalls nach Billigkeitsgrundsätzen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten zu verteilen.

**3.** Ein Arbeitnehmer, der vollen Aufwendungsersatz entsprechend § 670 BGB für einen erlittenen Unfallschaden verlangt, muss darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass er den Schaden nicht schuldhaft, das heißt vorsätzlich oder normal fahrlässig, sondern allenfalls leicht fahrlässig verursacht hat. BAG-Urteil vom 28.10.2010, Az. 8 AZR 647/09, ArbuR 2011, 180; PersR 2011, 143.

**Aus den Entscheidungsgründen:**

Das BAG hat zunächst bestätigt, dass grundsätzlich als Anspruchsgrundlage für das Begehren des Mitarbeiters in analoger Anwendung des § 670 BGB ein Aufwendungsersatzanspruch in Betracht kommt.

**Anspruchsgrundlage – Aufwendungsersatz**

Ein Arbeitnehmer hat in entsprechender Anwendung des § 670 BGB Anspruch auf Ersatz von Schäden, die ihm bei Erbringung der Arbeitsleistung ohne Verschulden des Arbeitgebers entstehen. Voraussetzung der Ersatzfähigkeit des Eigenschadens ist, dass dieser nicht dem Lebensbereich des Arbeitnehmers, sondern dem Betätigungsbereich des Arbeitgebers zuzurechnen ist und der Arbeitnehmer ihn nicht selbst tragen muss, weil er dafür eine besondere Vergütung erhält.

Sachschäden des Arbeitnehmers, mit denen nach Art und Natur des Betriebs oder der Arbeit nicht zu rechnen ist, insbesondere Schäden, die notwendig oder regelmäßig entstehen, sind arbeitsadäquat und im Arbeitsverhältnis keine Aufwendungen im Sinne des § 670 BGB. Handelt es sich dagegen um außergewöhnliche Sachschäden, mit denen der Arbeitnehmer nach der Art des Betriebs oder der Arbeit nicht ohne weiteres zu rechnen hat, so liegt eine Aufwendung nach § 670 BGB vor. Ein Verkehrsunfall bei der Auslieferung oder Abholung von Waren für den Arbeitgeber beruht zwar auf der dem Fahrer übertragenen und damit betrieblich veranlassten Tätigkeit, gehört aber nicht zu den üblichen Begleiterscheinungen dieser Tätigkeit und ist mithin nicht arbeitsadäquat.

In entsprechender Anwendung des § 670 BGB muss der Arbeitgeber daher dem Arbeitnehmer an dessen Fahrzeug entstandene Unfallschäden ersetzen, wenn das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt wurde. Um einen solchen Einsatz im Betätigungsbereich des Arbeitgebers handelt es sich, wenn ohne den Einsatz des Arbeitnehmerfahrzeugs der Arbeitgeber ein eigenes Fahrzeug

einsetzen und damit dessen Unfallgefahr tragen müsste.

Da der Arbeitgeber den Mitarbeiter beauftragt hatte, mit einem Kraftfahrzeug Teile beim Kunden abzuholen und der Mitarbeiter hierfür seinen eigenen privaten Pkw benutzt hat, hat er diesen im Betätigungsbereich des Arbeitgebers eingesetzt. Dass dies neben dem Interesse des Arbeitgebers auch seinem eigenen Interesse (Heimfahrt) diene, ist dabei unbeachtlich. Die Benutzung des Privatfahrzeugs erfolgte daher mit Billigung des Arbeitgebers. In deren Betrieb war es üblich, dass Mitarbeiter mit ihren Privatfahrzeugen Gegenstände zu Kunden bringen und/oder dort abholen. Diese Praxis ergibt sich auch aus einer Mitarbeiterinformation des Arbeitgebers, in welcher es heißt: „... Es können also Mitarbeiter wieder mit dem privaten Pkw Firmenfahrten unternehmen“. Auch der Umstand, dass der Arbeitgeber die Fahrtzeiten für Auslieferungs- oder Abholfahrten mit Privat-Pkw als Arbeitszeiten vergütet hat, lässt auf die grundsätzliche Billigung der Nutzung von Privatwagen schließen. Deshalb hätte der Arbeitgeber schon eine konkrete gegenteilige Weisung darlegen und beweisen müssen, um die Billigung der durchgeführten Fahrt mit dem Fahrzeug zum Kunden in Abrede zu stellen. Dies war aber nicht der Fall.

Für diesen mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich durchgeführten Einsatz des eigenen Kraftfahrzeugs hat der Mitarbeiter keine besondere und zur Abdeckung des Unfallschadenrisikos bestimmte Vergütung

erhalten; es gab weder eine Fahrtenpauschale oder Wegstreckenentschädigung noch wurde ihm wegen der privaten Pkw-Nutzung eine erhöhte Vergütung gezahlt.

**Mitverschulden des Mitarbeiters**

Das BAG hat aber weiter festgestellt, dass ein Ersatzanspruch des Mitarbeiters wegen Mitverschulden nach § 254 Abs.1 BGB ausgeschlossen ist.

Grund für einen Erstattungsanspruch entsprechend § 670 BGB ist, dass der Arbeitgeber das Schadensrisiko nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen darf, wenn der vom Mitarbeiter eingebrachten Sachen (wie Privat-Pkw) als Arbeitsmittel bedient. Andererseits soll der Arbeitnehmer durch Einbringung eigener Sachmittel nicht besser gestellt sein, als er bei der Beschädigung von betriebseigenen Sachmitteln stünde. Ein Ersatzanspruch besteht daher nur in dem Umfang, in dem der Arbeitgeber eine Beschädigung seiner eigenen Sachmittel hinzunehmen hätte.

Bei der Bewertung, wann und gegebenenfalls in welchem Umfang Verschulden des Arbeitnehmers den Ersatzanspruch ausschließt oder mindert, kommen die Grundsätze über den innerbetrieblichen Schadensausgleich zur Anwendung. In Anwendung des Rechtsgedankens des § 254 BGB bedeutet dies, dass im Falle leichtester Fahrlässigkeit eine Mithaftung des Arbeitnehmers entfällt (BAG, Urteil vom 17.07.1997, Az. 8 AZR 480/9 und vom 23.11.2006, Az. 8 AZR). Bei

**+++ Rechtsprechung +++**

*das Firmenkonto nebst Kreditkarte und eine Tankkarte erhalten. Über das Konto des Arbeitgebers kaufte er unter anderem bei Famila ein, erwarb ein privates Flugticket und bestellte Kinderkleider und Haushaltsgegenstände bei einem Versand. Mit der Tankkarte betankte er Fahrzeuge mit fünf verschiedenen Kraftstoffarten im Wert von mehr als 2.000,00 Euro. Als die Arbeitgeberin diese Ausgaben bemerkte, stellte sie alle Lohnzahlungen ein. Das Arbeitsverhältnis wurde später beendet und die restliche Vergütung in voller Höhe mit Schadensersatzansprüchen verrechnet. Der Kläger hat behauptet, die Arbeitgeberkonten hätten ihm ohne Beschränkung zur freien Verfügung gestanden. Die Arbeitgeberin müsse das Gegenteil beweisen und dürfe nicht mit seinem restlichen Lohn aufrechnen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Zahlungsklage abgewiesen. Pfändungsfreigrenzen seien hier wegen der vorsätzlichen Handlungen nicht zu beachten. Grundsätzlich diene einem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellte Bank- und Tankkarten des Arbeitgebers nur zur Bestreitung von Ausgaben für dienstliche Zwecke, auch wenn das nicht ausdrücklich ausgesprochen wurde. Wer die Karten darüber hinaus auch für private Zwecke nutze, müsse darlegen und beweisen, dass er hierzu befugt gewesen sei. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.03.2011, Az. 2 Sa 526/10 (Presse-meldung des Gerichts)*

**Selbstkostenpauschale von 550 Euro für Schäden am Firmenwagen ist unangemessen**

*Leitsatz: Eine vertragliche Regelung für die Haftung für Schäden an Firmen-Pkw, die von den Grundsät-*

*Fortsetzung S. 52*

**Jabra®**  
DISCOVER FREEDOM

**FREISPRECHEINRICHTUNG MIT KRISTALLKLAREM KLANG – MUSIK MIT SURROUND SOUND**

**JABRA FREEWAY**

Mit der neuen Kfz-Freisprecheinrichtung Jabra FREEWAY telefonieren Sie im Auto mit noch besserer Sprachqualität. Mit einem System von drei Stereolautsprechern, Virtual Surround-Sound und Dualmikrofon-Technologie zur Unterdrückung von Hintergrundgeräuschen ist der Klang des Gespräches unübertroffen. Ihr Jabra FREEWAY ist besonders einfach zu bedienen, weil Sie das Jabra FREEWAY ganz einfach mit Ihrer Stimme steuern. Ausserdem schaltet es sich beim Einsteigen automatisch ein, und sie können sofort per Sprachsteuerung Telefonate beginnen, Anrufe annehmen, abweisen und beenden, so dass Sie sie Hände frei zum fahren haben.

[www.jabra.com/freeway](http://www.jabra.com/freeway)

Erhältlich bei WM Fahrzeugteile oder Ihrem lokalen KFZ-Händler

**JABRA EASY FEATURE**  
Virtueller Surround Sound für beeindruckenden Klang

Bluetooth

THE BLUETOOTH® WORD MARK AND LOGOS ARE OWNED BY THE BLUETOOTH SIG, INC. AND ANY USE OF SUCH MARKS BY GN NETCOM A/S IS UNDER LICENSE. (DESIGN AND SPECIFICATIONS SUBJECT TO CHANGE WITHOUT NOTICE)

## +++ Rechtsprechung +++

zen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs abweicht, kann als unangemessene Benachteiligung gegen § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB verstoßen.

Die im Arbeitsvertrag verwendete Formularbestimmung, dass der Mitarbeiter bei einem Schaden während einer Dienstreise jeweils mit einem Selbstkostenbeitrag in Höhe von 550 Euro zu haften hat, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und verstößt daher gegen § 307 Abs. 1 S.1 BGB. Die im Betrieb des Arbeitgebers mehrfach in Arbeitsverträgen verwendete formulärmäßige Bestimmung unterliegt der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB, da sie von den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs abweicht. Denn es handelt sich um eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs.1 S.1 BGB, weil mit dieser Regelung von wesentlichen Grundgedanken der Arbeitnehmerhaftung (§ 307 Abs.2 Nr.1 BGB) abgewichen wird. Denn nach der vorformulierten Vertragsbedingung greift die Haftung unabhängig davon ein, ob überhaupt ein Verschulden vorliegt und ob ein bestimmter Verschuldensgrad erreicht ist. Zudem wird ein Selbstkostenbeitrag festgelegt, unabhängig von der Höhe des konkreten Schadens, also auch dann, wenn der Schaden niedriger als 550 Euro liegt, und ohne jegliche Relation zu dem Verdienst des Mitarbeiters. Darin liegt eine unangemessene Benachteiligung, so dass diese Vertragsklausel rechtsunwirksam ist.

LAG Köln, Urteil vom 25.01.2011, Az. 5 Sa 1291/10

#### Verwaltungsgebühren sind auch für „abgebrochene“ Abschleppmaßnahmen zu entrichten

Auch wenn ein Autofahrer vor dem Abschleppen seines verbotswidrig geparkten Fahrzeugs erscheint und den Wagen selbst wegfährt, hat er neben dem fälligen Verwarnungsgeld und den Kosten für den Abschleppunternehmer zudem Verwaltungsgebühren zu entrichten. Dies entschied die 7. Kammer des Verwaltungsgerichts Aachen mit Urteil vom 15. April 2011. Der Kläger, ein Rechtsanwalt, hatte in der Nähe des Justizentrums Aachen sein Fahrzeug auf einem Sonderfahrstreifen für Omnibusse und Taxen verbotswidrig abgestellt, um einen Gerichtstermin wahrzunehmen. Ein Mitarbeiter der Stadt Aachen, der als Beifahrer im Wagen eines Aachener Abschleppunternehmens mitfuhr, veranlasste das Abschleppen des Fahrzeugs. Der Kläger erschien während des Abschleppvorgangs und beglich angefallene Abschleppkosten sowie das Verwarnungsgeld. Mit seiner Klage wandte er sich gegen die zusätzliche Erhebung von Verwaltungsgebühren in Höhe von 50,- Euro. Ein besonderer Verwaltungsaufwand sei der Stadt Aachen nicht entstanden, denn diese lasse ja – eine Aachener Besonderheit – ihre Vollzugsbediensteten in den Fahrzeugen des Abschleppunternehmens mitfahren.

Das Gericht entschied, dass die Stadt für sogenannte Leerfahrten, bei denen der Abschleppvorgang abgebrochen wird, dieselbe Regelgebühr wie für „normale“ Abschleppmaßnahmen erheben dürfe. Der entstehende durchschnittliche Verwaltungsaufwand unterscheide sich im Ergebnis bei beiden Maßnahmen nicht. Auch stehe die Praxis der Stadt, den Bediensteten vorsorglich im Abschleppwagen mitfahren zu lassen, nicht einer Gebührenerhebung entgegen, da der städtische Vollzugsbedienstete in jedem Einzelfall aussteigen und kontrollieren müsse, ob die Voraussetzungen für eine Abschleppmaßnahme vorlägen. Für den so entstehenden Aufwand dürfe eine Gebühr erhoben werden. Mit 50,- Euro liege die Höhe der Gebühr im unteren Bereich des gesetzlich vorgegebenen Rahmens von 25,- Euro bis 150,- Euro.

Gegen das Urteil kann ein Antrag auf Zulassung der Berufung gestellt werden, über den das Oberverwal-

tungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen in Münster zu entscheiden hätte. VG Koblenz, Urteil vom 15.04.2011, Az. 7 K 2213/09 (Pressemeldung des Gerichts)

#### Ohne vorherigen Ausgleich der Abschleppkosten keine Herausgabe des vom Privatparkplatz abgeschleppten Fahrzeugs

##### Leitsatz

1. Der dem Grundstücksbesitzer wegen unberechtigten Parkens auf einem Privatparkplatz gegen den Störer zustehende Schadensersatzanspruch umfasst neben den reinen Abschleppgebühren auch in angemessenem Umfang die Kosten für sämtlichen Aufwand, der für die Veranlassung, Vorbereitung und Überwachung der Umsetzung bis zur Abwicklung und Herausgabe an den Schädiger entsteht. Der Geschädigte ist befugt, mit diesen Maßnahmen im Rahmen eines Rahmenvertrages eine Fremdfirma zu beauftragen. Darlegungspflichtig für die Angemessenheit des Aufwandes ist der Geschädigte.

2. Mit dem ihm vom Geschädigten abgetretenen Schadensersatzanspruch darf das beauftragte Unternehmen ein Zurückbehaltungsrecht gegen den Herausgabeanspruch des Schädigers ausüben.

Aus den Gründen: Parkt ein Autofahrer sein Fahrzeug auf einem entsprechend gekennzeichneten privaten Kundenparkplatz eines Unternehmens (hier Supermarkt) länger als die auf Schildern gestattete Stunde, darf der Inhaber des Supermarktes das Fahrzeug durch eine Drittfirma abschleppen lassen.

Das unbefugte Abstellen auf einem Privatgrundstück stellt eine verbotene Eigenmacht dar, der sich der Grundstücksbesitzer erwehren darf, indem er das Fahrzeug abschleppen lässt. Die ihm dabei durch die Beauftragung eines Abschleppdienstes entstehenden Kosten darf er gemäß §§ 823 Abs.2, 249 BGB im Wege des Schadensersatzes geltend machen. Dass der Eigentümer gehalten ist, das Abschleppunternehmen zu beauftragen, stellt eine Folge dar, die sich der unbefugt Parkende nach dem Sachzusammenhang zurechnen lassen muss. Der zunächst bestehende Anspruch auf Befreiung von den Abschleppkosten wandelt bei Abtretung dieser Forderung an das Abschleppunternehmens in einen Zahlungsanspruch gegen den Autofahrer um.

Dabei können die Bekanntgabe des Standortes und die Rückgabe des Fahrzeuges von einer Zahlung in Höhe von 219,50 Euro abhängig gemacht werden. Vor Erstattung der Abschleppkosten stehen dem Fahrzeugführer weder Ansprüche auf Herausgabe des Autos beziehungsweise auf Bekanntgabe von dessen Standort noch auf Nutzungsausfall zu. Bei Umsetzung des Fahrzeuges im öffentlichen Straßenraum stellt sich die Bekanntgabe des Abstellorts nur als Minus zum Herausgabeanspruch dar. Die Herausgabe beziehungsweise Bekanntgabe des Standorts kann so lange verweigert werden, wie dem Abschleppunternehmen ein Zurückbehaltungsrecht wegen der (nicht unverhältnismäßig hohen) Kosten zusteht. Demgegenüber war der Einwand des Autofahrers erfolglos, dass der verlangte Betrag im Vergleich zu den „normalen“ Abschleppkosten durch die Polizei deutlich überhöht sei. Bei Bemessung des verlangten Entgeltes dürfe der Grundstücksbesitzer neben den reinen Abschleppkosten auch Begleittätigkeiten wie die Suche nach dem Fahrer oder die Beweissicherung berücksichtigen. KG Berlin, Urteil vom 07.01.2011, Az. 13 U 31/10

#### Keine Löschung von Punkten im Verkehrszentralregister nach Verzicht auf die Fahrerlaubnis

Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat am

Fortsetzung S. 54

normaler Schuld des Arbeitnehmers (mittlere Fahrlässigkeit) ist der Schaden grundsätzlich anteilig unter Berücksichtigung der Gesamtumsätze des Einzelfalles nach Billigkeitsgrundsätzen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten zu verteilen. Bei grob fahrlässiger Schadensverursachung ist der Ersatzanspruch des Arbeitnehmers grundsätzlich ganz ausgeschlossen (BAG, Urteil vom 11.08.1988, Az. 8 AZR 721/85, BAGE 59, 203).

Das BAG entschied, dass nach diesen Grundsätzen dem Mitarbeiter der geltend gemachte Anspruch auf volle Erstattung des Unfallschadens nicht zusteht.

Voraussetzung eines Anspruchs auf Ersatz erforderlicher Aufwendungen nach § 670 BGB (also nicht Schadenersatz im juristischen Sinne) ist, dass alle Tatbestandsvoraussetzungen für diesen Anspruch gegeben sind. Dazu gehört, dass die Aufwendungen des Mitarbeiters nur dann als in vollem Umfang erforderlich zu betrachten sind, wenn – unter Berücksichtigung der Haftungsregeln für den innerbetrieblichen Schadensausgleich – sein Verhalten nicht schuldhaft, sondern allenfalls leicht fahrlässig war. Damit muss der Mitarbeiter nach den allgemeinen prozessualen Darlegungs- und Beweislastregeln alle Tatbestandsvoraussetzungen für den geltend gemachten Anspruch darlegen und im Bestreitensfalle beweisen. Der Mitarbeiter muss dann also auch darlegen, dass er den Schaden nicht schuldhaft, das heißt vorsätzlich oder „normal“ fahrlässig, sondern allenfalls leicht fahrlässig verursacht hat.

#### Feststellungen zum Fahrlässigkeitsgrad in den Vorinstanzen

Das Landesarbeitsgericht hatte schon in der Berufung im Einzelnen ausgeführt, warum es annimmt, der Mitarbeiter habe nicht ausreichend dargelegt, dass er den Auffahrunfall nicht grob fahrlässig verschuldet habe. In der Revision sind Feststellungen zum Grad des Verschuldens eines Arbeitnehmers nur beschränkt nachprüfbar. Damit konnte die Annahme des Landesarbeitsgerichts, aus dem Vorbringen des Mitarbeiters ergebe sich nicht das Nichtvorliegen grober Fahrlässigkeit, durch das BAG lediglich darauf überprüft werden, ob das Berufungsgericht von den richtigen rechtlichen Beurteilungsmaßstäben ausgegangen ist, die wesentlichen Umstände des Einzelfalles berücksichtigt hat und Denkgesetze, Erfahrungssätze und Verfahrensvorschriften nicht verletzt hat. Dieser beschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung hielt das Berufungsurteil stand.

Hierbei war zu berücksichtigen, dass die Geschwindigkeit vor dem Unfallereignis nur auf eigenen Schätzungen des Mitarbeiters beruht, er jedoch nichts dazu vorgetragen hat, wie er an den Wert zwischen 10 und 15 km/h Aufprallgeschwindigkeit gelangt ist (etwa durch einen Blick auf den Tacho). Der Unfall wurde nicht polizeilich aufgenommen und es gab auch keine Angaben dazu, wie hoch die Ausgangsgeschwindigkeit des Mitarbeiters war (nur pauschal und ohne Beweisantritt mit 40 bis 45 km/h geschätzt). Damit waren auch keine

Rückschlüsse auf die Auffahrgeschwindigkeit möglich, was aber von erheblicher Bedeutung gewesen wäre, um den Verschuldensgrad bewerten zu können. Da der Mitarbeiter den Sicherheitsabstand zum Vordermann nicht einhielt, hätte es auch einer Darlegung bedurft, wie groß denn der Abstand zum Vordermann gewesen sein soll. Dazu hat der Mitarbeiter in den Instanzen nichts vorgetragen.

Der Vortrag des Mitarbeiters in der Revision stellte insoweit nach Ansicht des BAG keine begründete Verfahrensrüge dar. Das Vorbringen war nämlich nicht geeignet, den eingehaltenen Sicherheitsabstand zum Vorausfahrenden zu beschreiben, zumal es keine Grundlagen für die vorgenommene Schätzung enthielt. Deshalb konnte der Mitarbeiter auch nicht die Annahme des Landesarbeitsgerichts erschüttern, dass er nicht den erforderlichen Sicherheitsabstand zum Vordermann eingehalten habe. Dies gilt vor allem auch deshalb, weil nach der ständigen BGH-Rechtsprechung (BGH-Urteil vom 16.01.2007, Az. VI ZR 248/05, NJW-Spezial 2007, 161) der Beweis des ersten Anscheins dafür spricht, dass derjenige, der im Straßenverkehr auf den Vorausfahrenden auffährt, in der Regel unachtsam oder zu dicht hinter diesem gefahren ist. Diesen Anscheinsbeweis hätte der Mitarbeiter schon durch Darlegung konkreter Gegentatsachen, aus denen sich die ernsthafte Möglichkeit eines anderweitigen, nichttypischen Geschehensverlaufs ergibt, erschüttern müssen.

#### Was schließt die grobe Fahrlässigkeit aus?

Entscheidend war insoweit auch, dass der Mitarbeiter keine besonderen Umstände vorgetragen hat, die nahelegen, dass sein Verschulden eben gerade nicht grob fahrlässig gewesen ist. Aus dem Umstand, dass er im Kolonnenverkehr gefahren sei, erschließt sich nicht, weshalb das vorausfahrende Fahrzeug vollständig zum Stehen gebracht werden konnte, während dem Mitarbeiter dies mit seinem eigenen Fahrzeug aber nicht gelungen ist, so dass er auf das stehende Fahrzeug vor ihm auffuhr. Ob die Aufmerksamkeit des Mitarbeiters durch äußere Umstände abgelenkt oder erschlicht unkonzentriert war oder ob der Unfall trotz bestmöglicher Reaktion erfolgt ist, sind Umstände, die lediglich der Mitarbeiter kennt, deren Darlegung jedoch zwingend ist für eine Beurteilung des Verschuldensgrades seines Verhaltens.

Soweit hinsichtlich eines „nur“ subjektiv zu geringen Abstandes äußere Umstände die Aufmerksamkeit des Mitarbeiters abgelenkt haben sollten, so wäre für die Frage des Verschuldens entscheidend, welche äußeren Umstände die Aufmerksamkeit beeinträchtigt haben. So begründete beispielsweise die Beobachtung spielender Kinder am Fahrbahnrand oder das plötzliche und unerwartete Aufleuchten einer Warnlampe am Armaturenbrett einen anderen Fahrlässigkeitsvorwurf hinsichtlich eines hierdurch erfolgten Auffahrunfalls, als beispielsweise das Telefonieren mit einem Mobiltelefon, das Anzünden einer Zigarette oder das Wechseln einer CD. Sollte

der Unfall trotz bestmöglicher Reaktion erfolgt und damit der eingehaltene Abstand objektiv zu gering gewesen sein, stellten sich hinsichtlich des Fahrlässigkeitsvorwurfs beispielsweise die Fragen, ob dies für den Fahrer erkennbar und wie stark der zwingende Mindestabstand unterschritten war.

Den insoweit gebotenen Vortrag konnte der Mitarbeiter auch nicht durch Bezugnahme auf das Sachverständigengutachten ersetzen. Streitentscheidend war nämlich zunächst die Frage des Verschuldens und nicht die der Höhe des Schadens. Hinsichtlich der Frage des Verschuldens beziehungsweise der Umstände, die Rückschlüsse auf das Verschulden zulassen, namentlich der Aufprallgeschwindigkeit, enthielt das Gutachten keine Aussagen, zumal die Aufprallgeschwindigkeit nur sehr bedingt Rückschlüsse auf das Verschulden zulässt. Hätte der Fahrer eines Kraftfahrzeugs einen Auffahrunfall verursacht, weil er beispielsweise gerade eine SMS auf seinem Mobiltelefon eingegeben oder gelesen hat, so wäre es für die Qualifizierung als grob fahrlässiges Verschulden gleichgültig, ob die Aufprallgeschwindigkeit 15 oder 45 km/h betragen hätte.

#### Andere Beweislast beim Firmenwagen – ein Wertungswiderspruch?

Der Mitarbeiter wendet ein, dass es einen Wertungswiderspruch darstellt, dem Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für eine nicht grob fahrlässige Verursachung eines Schadens im Falle der betrieblich veranlassten Beschädigung des eigenen privaten Pkw aufzuerlegen, während der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für den Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers trägt, wenn dieser bei der gleichen Tätigkeit einen Firmenwagen beschädigt, greift zumindest vorliegend nicht durch.

Auch im Rahmen eines arbeitgeberseitigen Schadensersatzanspruchs wegen der Beschädigung eines Firmenwagens ist eine abgestufte Darlegungslast hinsichtlich der Umstände, die zur Beschädigung geführt haben, zu beachten. Das heißt, auch dann hätte sich der Mitarbeiter zunächst zu den konkreten Umständen des Schadensfalles erklären müssen. Denn an die Darlegungslast des Arbeitgebers dürfen hier keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden, wenn das schädigende Ereignis näher am Arbeitnehmer als am Arbeitgeber gelegen hat. Auch nach diesen Grundsätzen hätte der Mitarbeiter also darlegen müssen, wie es zum Auffahrunfall gekommen ist, damit für den beklagten Arbeitgeber die Möglichkeit bestanden hätte, seinerseits darzulegen und zu beweisen, dass und gegebenenfalls mit welchem Grad der Fahrlässigkeit der Kläger den Unfall verschuldet hat.

Da sich aus dem Vorbringen des Mitarbeiters keine ausreichenden Anhaltspunkte für den Grad seines Verschuldens im Zusammenhang mit dem von ihm verursachten Auffahrunfall ergaben, war vom BAG auch nicht zu ent-



## CARSYNC LOG

Fahrtenbuch. Management. System.

- ✓ Vom Finanzamt akzeptiert
- ✓ TÜV-zertifiziert
- ✓ Schutz der Privatsphäre
- ✓ Manipulationssicher
- ✓ Führerscheinkontrolle

### Systemfunktionen

- Webbasiertes Fahrtenbuch
- Führerscheinkontrolle
- Fahrerauthentifizierung
- Leasingmanagement
- Tankdatenmanagement
- Navigation
- Individuelle Applikationen wie Arbeitszeiterfassung und Auftragsmanagement

### Systemkomponenten



Log-Box



Log-Ident



Log-Touch



Log-Portal

## +++ Rechtsprechung +++

03.03.2011 entschieden, dass ein Verzicht auf die Fahrerlaubnis nicht zu einer Löschung von Punkten im Verkehrszentralregister nach § 4 Abs. 2 Satz 3 des Straßenverkehrsgesetzes (StVG) führt.

Aufgrund zahlreicher vom Kläger begangener Verkehrsverstöße forderte das Landratsamt Berchtesgadener Land von ihm im Oktober 2005 die Vorlage eines medizinisch-psychologischen Gutachtens; es wies darauf hin, dass bei Nichtvorlage auf seine mangelnde Fahreignung geschlossen werden dürfe und ihm die Fahrerlaubnis entzogen werden müsse. Der Kläger gab an, nicht über die finanziellen Mittel für ein solches Gutachten zu verfügen und ohnehin ein Fahrverbot antreten zu müssen; er verzichtete er auf seine Fahrerlaubnis und gab den Führerschein im Februar 2006 bei der Fahrerlaubnisbehörde ab. Nach der Teilnahme an einem Kurs zur Wiederherstellung der Kraftfahreignung erhielt er im September 2006 eine neue Fahrerlaubnis. Da der Kläger im Oktober 2007 16 Punkte im Verkehrszentralregister erreichte, ordnete das Landratsamt die Teilnahme an einem Aufbauseminar an. Hiergegen wandte er ein, dass wegen seines Verzichts auf die Fahrerlaubnis die zuvor eingetragenen Punkte zu löschen gewesen seien. Die Vorinstanzen haben ihm mit unterschiedlicher Begründung Recht gegeben.

Das Bundesverwaltungsgericht hat diese Entscheidungen geändert und die Klage abgewiesen. Die Regelung des § 4 Abs. 2 Satz 3 StVG, dass bei der Entziehung der Fahrerlaubnis die Punkte für die vor dieser Entscheidung begangenen Zuwiderhandlungen gelöscht werden, ist nicht auf die Fälle eines Verzichts auf die Fahrerlaubnis übertragbar. Einer analogen Anwendung steht entgegen, dass der Normgeber ausweislich der Gesetzesbegründung bei Verzichtsfällen bewusst von einer Löschung der Punkte abgesehen hat; somit fehlt es an einer unbewussten Regelungslücke. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts bedarf es auch keiner erweiternden Auslegung der Lösungsregelung aus Gründen der Gleichbehandlung; die vom Gesetzgeber in § 4 Abs. 2 Satz 3 StVG vorgesehene Differenzierung zwischen einem Verzicht auf die Fahrerlaubnis und deren Entziehung durch die Fahrerlaubnisbehörde ist sachlich gerechtfertigt.

BVerwG, Urteil vom 03.03.2011, Az. 3 C 1.10 (Pressemitteilung des Gerichts)

#### **Kosten für Mietwagen nach Verkehrsunfall nicht unbegrenzt ersatzfähig**

Geschädigte eines Verkehrsunfalls kann seine Kosten für die Anmie-

tung eines Ersatzfahrzeugs nicht unbegrenzt ersetzt verlangen. Sind erheblich günstigere Mietpreise auf dem Markt zu erzielen, ist der Geschädigte gehalten, Vergleichsangebote einzuholen. Erstattet wird ihm dann lediglich der günstigere Tarif. Darauf wies der 12. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Koblenz kürzlich in einem Berufungsverfahren hin.

Nach einem Verkehrsunfall hatte die Klägerin für drei Wochen ein Ersatzfahrzeug angemietet, wodurch tatsächlich Kosten in Höhe von 3.016,65 Euro entstanden waren. Unter Zugrundelegung eines bekannten Mietpreisspiegels, der die üblichen Mietwagenkosten nach einem Verkehrsunfall auflistet, wären 2.588,25 Euro angemessen gewesen. Selbst diese Kosten wollte die beklagte Versicherung nicht ersetzen. Sie legte drei deutlich günstigere Angebote anderer Anbieter auf dem örtlich relevanten Markt vor, die in der Höhe sogar noch erheblich unter dem nach dem Mietpreisspiegel ermittelten Betrag lagen (das günstigste ca. 900 Euro) und zahlte der Klägerin vor dem Prozess einen Betrag, der noch über diesen Angeboten lag. Das Landgericht Mainz hatte entschieden, dass die Beklagte zu Recht weitere Zahlungen verweigerte. Dies wollte die Klägerin nicht akzeptieren und griff das Urteil mit der Berufung an.

Der 12. Zivilsenat des Oberlandesgerichts hat sich der Rechtsansicht des Landgerichts angeschlossen und darauf hingewiesen, dass die Klägerin beweisen müsse, dass die von ihr geltend gemachten Mietwagenkosten erforderlich und angemessen gewesen seien. Allein der Hinweis auf den Mietpreisspiegel genüge nicht. Dieser könne zwar grundsätzlich eine Orientierungshilfe sein, es bestehe aber keine Pflicht des Gerichts, die erforderlichen Mietwagenkosten daran zu orientieren.

Aus Sicht des Senats lagen konkrete Anhaltspunkte vor, dass das Ersatzfahrzeug zu günstigeren Konditionen habe gemietet werden können. Die Klägerin sei vor der Anmietung gehalten gewesen, nach günstigeren Tarifen zu fragen oder Konkurrenzangebote einzuholen, weil sie Bedenken gegen die Angemessenheit des geforderten Preises hätte haben müssen. Die Anmietung des Fahrzeuges sei erst drei Tage nach dem Unfall erfolgt, so dass auch keine Eil- oder Notsituation vorgelegen habe. Auf den Hinweis des Senats ist die Berufung zurückgenommen worden. OLG Koblenz, Beschluss vom 26.01.2011, Az.: 12 U 221/10, Pressemitteilung des Gerichts)

scheiden, ob zu seinen Gunsten aufgrund einer nur „normalen“ Fahrlässigkeit eine anteilige Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers infrage kommen könnte.

#### **Andere Beurteilung bei Dienstreise-Kaskoversicherung?**

Auch der Umstand, dass der Arbeitgeber keine Dienstreise-Kaskoversicherung abgeschlossen hatte, führte nicht zu einem Aufwendungsersatzanspruch des Mitarbeiters. Ebenso wenig wie der Arbeitgeber verpflichtet ist, für ein vom Arbeitnehmer genutztes Firmenfahrzeug eine Vollkaskoversicherung abzuschließen (BAG-Urteil vom 24. 11.1987, Az. 8 AZR 66/82, BAGE 57, 47), besteht eine solche Verpflichtung zum Abschluss einer Kaskoversicherung zugunsten eines vom Arbeitnehmer für Dienstfahrten eingesetzten Privatwagens.

#### **Kostenerstattung aufgrund anderweitiger Vereinbarung?**

Der geltend gemachte Ersatzanspruch stand dem Mitarbeiter letztlich auch nicht aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu. Der Mitarbeiter hat nicht dargelegt, dass er ein Kostenübernahmeangebot des Arbeitgebers angenommen hat. Unstreitig hatte vielmehr der Mitarbeiter es ausdrücklich abgelehnt, die vom Geschäftsführer des Arbeitgebers angebotene Summe von 3.000,00 Euro als pauschale Entschädigung anzunehmen. Der Mitarbeiter hat insoweit auch nicht vorgetragen, dass der Arbeitgeber ihm angeboten habe – ungeachtet der noch festzustellenden Höhe des Schadens – zwei Drittel des Schadens auszugleichen. Dass die angebotenen 3.000,00 Euro möglicherweise annähernd zwei Drittel des zunächst vom Kläger geschätzten Schadens ausgemacht haben, lässt nicht den Schluss zu, die Beklagte habe ihm den Ersatz von zwei Dritteln des Schadens zugesagt. Alles in allem blieb der Mitarbeiter daher auf dem Schaden sitzen.

#### **Empfehlungen zum Einsatz von Privatwagen im Betrieb**

Das Verfahren wäre möglicherweise im Hinblick auf die Frage der Beurteilung des Mitverschuldens des Mitarbeiters anders ausgefallen, wenn der Unfallhergang – der ja polizeilich nicht aufgenommen wurde – nach dem Unfall so konkret festgestellt worden wäre, dass hieraus Rückschlüsse auf den Grad des Verschuldens des Fahrer möglich gewesen wären.

Hilfreich wäre insoweit eine sofortige Beweissicherung gewesen. Der Fahrer sollte – zumal wenn er mit dem privaten Pkw dienstliche Fahrten unternimmt – am Unfallort sogleich die wichtigsten Daten und Anschriften von Unfallzeugen notieren. Die Anfertigung von Fotografien der Unfallstelle (Übersichtsaufnahme sowie jeweils aus Richtung der Fahrzeuge mit eventuellen Brems- und Unfallspuren) sowie möglichst aller erkennbaren Fahrzeugbeschädigungen sind ebenfalls stets hilfreich. Bei Personenschäden oder bei hohem Sachschaden sollte der Unfall in jedem Fall polizeilich aufgenommen werden. Gleiches gilt, wenn zwischen den Beteiligten keine Einigkeit über den genauen Unfallhergang besteht, sich Unfallgegner unerlaubt vom Unfallort entfernt haben oder bei ausländischen Unfallbeteiligten gegenbenfalls Versicherungsnachweise fehlen. Das Fuhrparkmanagement eines Unternehmens ist insoweit gut beraten, den Fahrern entsprechende Anweisungen zu geben, wenn private Fahrzeuge im Geschäftsbereich des Arbeitgebers eingesetzt werden.

Möglicherweise bietet es sich auch an, den erlaubten Einsatz von privaten Kraftfahrzeugen im Betätigungsbereich des Arbeitgebers allgemein zu regeln – abgesichert durch Ergänzungen zum Arbeitsvertrag oder mittels Betriebsvereinbarungen – und den Mitarbeitern wegen der privaten Pkw-Nutzung zur Abdeckung des Unfallschadenrisikos eine Fahrtenpauschale oder Wegstreckenentschädigung oder gar ein erhöhter Lohn zu zahlen. Die eindeutige Alternative wäre ansonsten nur eine strikte Weisung des Arbeitgebers, mit welcher die Erledigung dienstlicher Fahrten mittels Privat-Pkw ausdrücklich untersagt wird. Dies muss letztlich jeder Unternehmer für sich entscheiden beziehungsweise die verantwortliche Fuhrparkleitung mit der Geschäftsleitung abstimmen, damit es bei Unfällen mit Privatfahrzeugen der Mitarbeiter nicht im Nachhinein zu unliebsamen Überraschungen kommt. Für die Umsetzung ist es sinnvoll, sich im Hinblick auf die Gestaltung entsprechender Vereinbarungen Rat durch einen im Arbeitsrecht tätigen Anwalt einzuholen.

**Rechtsanwalt Lutz D. Fischer, Lohmar**  
**Kontakt: [kanzlei@fischer-lohmar.de](mailto:kanzlei@fischer-lohmar.de)**  
**Internet: [www.fischer-lohmar.de](http://www.fischer-lohmar.de)**