

Dienstwagenüberlassung de luxe:

Wenn die Sonderausstattung zum Kostenrisiko wird



Ein schicker Dienstwagen ist für viele Arbeitnehmer ein attraktiver Gehaltsbestandteil und Motivationsfaktor. Aber auch für den Arbeitgeber bedeutet ein Dienstwagen ein gewisses Prestige in Bezug auf seinen Außenauftritt.

Haben sich die Arbeitsvertragsparteien erst einmal auf die grundsätzliche Überlassung eines Dienstwagens an den Mitarbeiter geeinigt, ist damit aber noch nicht zugleich auch geklärt, wie das Fahrzeug eigentlich beschaffen sein soll und über welche Ausstattungsmerkmale es verfügen darf – und über welche nicht. Trotz der weiten Verbreitung von Firmenwagen gibt es regelmäßig Probleme zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern. Sofern sich also nicht bereits aus der Tätigkeit des Arbeitnehmers selbst ergibt, welche notwendigen Merkmale ein Fahrzeug aufweisen muss, bedarf dies der näheren Regelung, um Differenzen von vornherein zu vermeiden. Aber auch die Begrenzung des Neidfaktors unter allen Mitarbeitern, die berechtigt sind, einen Dienstwagen zu fahren, spielt hier unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung eine nicht unbedeutende Rolle.

Der Normalfall: Regelung der Fahrzeugausstattung in Car Policy und Überlassungsvertrag

Daher ist man gut beraten, in Dienstwagenordnungen / -richtlinien / Car Policies oder Dienstwagenüberlassungsverträgen zu regeln, welcher Mitarbeiter welcher Hierarchiestufe welches Fahrzeug mit einer bestimmten Leistungsklasse und Ausstattung erhalten kann. Insbesondere größere Unternehmen mit einer eigenen Dienstfahrzeugflotte bedienen sich meist einheitlicher Richtlinien zur Dienstwagenüberlassung, in denen die Grundausstattung sowie Modalitäten zur Sonderausstattung der zur Verfügung gestellten Fahrzeuge im Einzelnen konkret festgelegt und beschrieben werden.

Sonderwünsche des Arbeitnehmers gegen Zuzahlung möglich

In der Praxis kommt es aber immer wieder vor, dass Arbeitnehmer den Wunsch äußern, statt des eigentlich vorgesehenen Dienstfahrzeuges ein höherwertiges Modell mit zusätzlicher Sonder- und Zusatzausstattung zu erhalten. Hier ist es zunächst einmal dem Verhandlungsgeschick beider Vertragsparteien vorbehalten, sich über besondere Ausstattungsmerkmale zu

einigen. Hat sich der Arbeitgeber dann vertraglich hinsichtlich der Extras und Sonderausstattungen festgelegt, muss er sich an einer entsprechenden vertraglichen Zusicherung auch festhalten lassen. Wünscht ein Mitarbeiter eine Sonderausstattung, die über die Grundversion gemäß Dienstwagenrichtlinie hinausgeht, werden üblicherweise Zuzahlungen des Arbeitnehmers vereinbart. Der Arbeitgeber ist nämlich häufig bestrebt, den Arbeitnehmer mit den mit der Sonderausstattung verbundenen Mehrkosten zu belasten. So wird häufig vereinbart, dass der Arbeitnehmer Zuzahlungen leistet zu den Anschaffungskosten bei dem vom Arbeitgeber angeschafften Dienstfahrzeug, entweder zu den monatlichen Leasingraten oder aber zu den Ablösekosten bei vorzeitiger Beendigung des Leasingvertrags über das Dienstfahrzeug. Damit wird letztlich dem Arbeitnehmer die Anschaffung eines ganz individuellen Wunschfahrzeugs ermöglicht.

Kostenrisiko „Extrawurst“?

Vielen Arbeitgebern ist jedoch nicht bewusst, dass sie bei allzu großzügigen Zugeständnissen hinsichtlich der Sonderausstattung auch ein eigenes Kostenrisiko eingehen: Denn wer trägt die Kosten für Sonderausstattungen, wenn der Arbeitnehmer von sich aus kündigt? Was gilt, wenn der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers zunächst ein Dienstfahrzeug anschafft, das über eine deutlich höherwertigere



professionell
einfach schnell

www.tönjes-portal.de

Sonderausstattung verfügt, als es die Dienstwagenrichtlinie eigentlich vorgesehen hat – und der Mitarbeiter dann kündigt, bevor der (üblicherweise zwei bis drei Jahre dauernde) Leasingzeitraum für den Dienstwagen abgelaufen ist? Dies kann sich als „echter Draufzähler“ für den Arbeitgeber erweisen. Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses und insbesondere bei fehlender anderweitiger Verwendungsmöglichkeit für den Leasingwagen wollen Arbeitgeber meist von ihren Verpflichtungen aus dem Leasingvertrag loskommen – oder die entstehenden Ablösungskosten wegen vorzeitiger Beendigung sollen ganz oder teilweise dem Arbeitnehmer aufgebürdet werden. Endet das Arbeitsverhältnis während einer laufenden Finanzierungs- oder meist Leasingvertragslaufzeit, so stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber als Leasingnehmer vom ausscheidenden Mitarbeiter als Nutzer des geleasteten Fahrzeuges den Eintritt in den Finanzierungs- / Leasingvertrag oder die Erstattung der Finanzierungs- / Leasingraten verlangen beziehungsweise dies im Dienstwagenüberlassungsvertrag oder in der Dienstwagenregelung vertraglich vorsehen kann. In diesen Fällen stellt sich also die Frage, ob der Arbeitgeber nach arbeitnehmerseitiger Kündigung und Rückgabe des Fahrzeuges durch den Mitarbeiter noch eine weitere Zahlung verlangen kann, beispielsweise um die noch offenen Differenzbeträge aus den teuren Leasingraten bis zum regulären Leasingvertragsende abzudecken.

Denn andere Mitarbeiter möchten möglicherweise nicht ein solch teures Fahrzeug übernehmen, weil Ihnen die Zuzahlungen hier zu hoch sind. Dem Arbeitgeber droht in solchen Fällen, auf den Kosten für das Fahrzeug sitzen zu bleiben. Ganz davon abgesehen besteht möglicherweise auch noch das praktische Problem, dass ein Fahrzeug mit allzu hochwertiger Sonderausstattung dann nicht einmal mehr für den allgemeinen Fahrzeugpool eingesetzt werden kann, weil dann ein volles Gerangel darum entstehen könnte, wer dieses tolle Fahrzeug eigentlich fahren darf.

Das sagt die Rechtsprechung: BAG-Urteil von 2003

Das Bundesarbeitsgericht (BAG-Urteil vom 09.09.2003, Az.9 AZR 574/02) hat sich bereits im Jahre 2003 mit der Frage befasst, ob auch im Falle der Rückgabe eines solchen höherwertigen Pkw durch den Arbeitnehmer infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses diesem arbeitsvertraglich die Verpflichtung auferlegt werden kann, den Betrag, um den die monatlichen Leasingraten erhöht sind, für die restliche Laufzeit des Leasingvertrages in einem Einmalbetrag zu zahlen.

In dem seinerzeit entschiedenen Fall ging es darum, dass der Mitarbeiter anlässlich seiner Einstellung beim Arbeitgeber den Wunsch äußerte, statt des vorgesehenen Dienstfahrzeuges ein höherwertiges Modell beziehen zu

+++ Rechtsprechung +++

Haftung des Arbeitnehmers für Unfallschäden

Grundsätzlich haftet ein Arbeitnehmer für Schäden aus Vertragspflichtverletzungen im Arbeitsverhältnis, die er zu vertreten hat. Die Haftung des Arbeitnehmers setzt dabei eine schuldhaftes Pflichtverletzung voraus, die zu einem Schaden des Arbeitgebers führt. In einem bestehenden Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer die Pflicht, den Arbeitgeber weder am Eigentum noch am Vermögen zu schädigen. Eine Pflichtverletzung ergibt sich dann bereits daraus, dass dem Arbeitgeber durch das Verhalten des Arbeitnehmers ein Schaden entsteht. Eine solche objektive Pflichtverletzung ergibt sich vorliegend grundsätzlich allein daraus, dass der Arbeitnehmer den Außenspiegel des von ihm gefahrenen Fahrzeuges des Arbeitgebers beschädigt hat.

Den Arbeitnehmer trifft auch ein Verschulden in einem solchen Umfang, das zur hälftigen Haftung aus dem Schadensereignis führt. Grundsätzlich ist dabei Sache des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine schuldhaftes Pflichtverletzung nachzuweisen. Allerdings dürfen an die Darlegungslast des Arbeitgebers keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden, wenn das schädigende Ereignis näher am Arbeitnehmer als am Arbeitgeber gelegen hat. Vielmehr hat sich in einem solchen Fall der Arbeitnehmer im Sinne einer abgestuften Darlegungslast substantiiert zu äußern.

Fortsetzung Seite 56

GE Capital

Kosten. Senken.

Clear Drive

Ihr Weg zum grüneren Fuhrpark. Mit Clear Drive können Sie Ihren Kraftstoffverbrauch und Ihre CO₂-Emissionen um bis zu 10 % reduzieren.



GE imagination at work

Das Online-Fahrtraining von ASL Fleet Services unterstützt Sie, Ihren Fuhrpark kosten- und umweltbewusst zu betreiben. Setzen Sie wertvolle Tipps zur optimalen Fahrzeugnutzung in die Praxis um und kontrollieren Sie Ihren Erfolg mit unserem praktischen Online-Reporting.

Steigen Sie jetzt ein unter www.gecleardrive.com

+++ Rechtsprechung +++

Seit dem Beschluss des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27.09.1994 geht die Rechtsprechung von der Anwendung der Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung auf alle Arbeiten aus, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, auch wenn diese Arbeiten nicht gefahrgeneigt sind.

Bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeit hat der Arbeitnehmer in aller Regel bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit den gesamten Schaden zu tragen, bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er nicht, hingegen bei normaler Fahrlässigkeit der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer quotal zu verteilen ist, wobei die Gesamtumstände von Schadensanlass und Schadensfolgen nach Billigkeitsgrundsätzen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten gegeneinander abzuwägen sind.

Zu den Gesamtumständen, denen je nach Lage des Einzelfalles ein unterschiedliches Gewicht beizumessen ist und die im Hinblick auf die Vielfalt möglicher Schadensursachen nicht abschließend aufgezählt werden können, gehören beispielsweise der Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens, die Gefahrgeneigtheit der Arbeit, die Höhe des Schadens, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes oder durch Versicherung deckbares Risiko, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, die Höhe des Arbeitsentgelts, in dem möglicherweise eine Risikoprämie enthalten ist; schließlich können unter Umständen auch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienverhältnisse und bisheriges Verhalten zu berücksichtigen sein. Der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers bestimmt sich bezogen auf die Verletzung seiner vertraglichen Verpflichtung. Bei der Feststellung des Grades der Fahrlässigkeit ist danach zu prüfen, in welchem Umfang der Arbeitnehmer bezogen auf den Schadenserfolg schuldhaft gehandelt hat.

Fahrlässig handelt nach § 276 Abs. 1 Satz 2 BGB dabei derjenige, der die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt. Eine leichteste Fahrlässigkeit liegt dabei dann vor, wenn die Sorgfaltspflichtverletzung gering und als verständliches Versehen anzusehen ist. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien haftete der Arbeitnehmer für das Abfahren des Außenspiegels hälftig. Es ist dabei davon auszugehen, dass den Kläger jedenfalls eine mittlere Schuld in Form der normalen Fahrlässigkeit traf. Da die Verursachung des Schadens als solche unstreitig ist, ferner das Schadensereignis näher am Arbeitnehmer als am Arbeitgeber lag, bedurfte es eines substantiierten Vortrages des Arbeitnehmers, wie es zu dem Schadensereignis gekommen ist. Der Arbeitnehmer hat sich vorliegend infolge seines sich widersprechenden Vortrages bereits keinen Vortrag erbracht, der überhaupt zugrunde gelegt werden konnte.

Stellt eine Partei zu einer Frage mehrere einander widersprechende Behauptungen auf, ohne die Widersprüche zu erläutern, kann von keiner der Behauptungen angenommen werden, sie sei richtig; ein solcher Vortrag ist entsprechend auch einer Beweisaufnahme nicht zugänglich. Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht hat der Arbeitnehmer erklärt, einen Spiegel abgefahren zu haben, jedoch nicht an einem Wartehäuschen. Mit der Berufungsbegründung hat er behauptet, ein entgegenkommender Getränkelaster



dürfen. Dem kam der Arbeitgeber nach und unterbreitete dem Mitarbeiter einen Formularvertrag, in welchem dem Arbeitnehmer die Verpflichtung auferlegt wurde, die dadurch um 257,30 Euro erhöhte monatliche Leasingrate vom monatlichen Nettogehalt abzuziehen. Ferner wurde vereinbart, dass der Arbeitnehmer die Differenz zwischen der Summe der 36 monatlichen Raten abzüglich der bereits geleisteten Monatsbeträge spätestens zu seinem Ausscheiden in einer Summe zu zahlen hat.

Das BAG urteilte, dass eine Vertragsklausel unwirksam ist, die den Arbeitnehmer verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen ihm zur Privatnutzung überlassenen Dienstwagen zurückzugeben und dennoch für die restliche Laufzeit des Leasingvertrags die anfallenden Raten in einem Einmalbetrag zu zahlen. Die entsprechende Verpflichtung des Mitarbeiters, die für die restliche Laufzeit des Leasingvertrags noch anfallenden Differenzraten (Teil der Leasingraten, die die Mehrkosten der Sonderausstattung betreffen) spätestens bis zum Ausscheiden in einer Summe zu zahlen, wurde vom BAG jedenfalls für den Fall der gleichzeitigen Verpflichtung zur Rückgabe des Dienstwagens abgelehnt.

Dabei haben die höchsten Arbeitsrichter zugleich klargestellt, dass Zusatzvereinbarungen, auch wenn sie Elemente eines Mietvertrags aufweisen, in der Regel einen so engen Bezug zum Anstellungsvertrag aufweisen, dass dies dann ungeachtet dessen der richterlichen Inhaltskontrolle unterliegt. Auch wenn die Entscheidung seinerzeit noch zu der bis zum 31.12.2001 geltenden Gesetzeslage (mit AGBG) ergangen ist, stehen auch nach Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes Arbeitsverträge auf dem Prüfstand der §§ 305 ff. BGB, die das AGBG abgelöst haben. Daraus folgt, dass von Arbeitgebern eingesetzte Formulararbeitsverträge und formularmäßige Zusatzvereinbarungen hierzu jedenfalls einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB unterliegen. Zu prüfen ist also stets, ob eine formularmäßig einbezogene Bestimmung den Mitarbeiter unangemessen benachteiligt und daher

Edles Leder oder teure Multimedia-Systeme sind beliebt, aber kosten den Dienstwagenfahrer oft extra (o.)

gegebenenfalls im Lichte der §§ 305 ff. BGB unwirksam ist. Die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten müssen jedenfalls angemessen berücksichtigt werden; das heißt: Eine einseitig vorgegebene Vertragsgestaltung muss mit den Grundprinzipien des Arbeitsrechts vereinbar sein.

Als Grundregel hinsichtlich der Abwälzung von Mehrkosten aus der Anschaffung eines höherwertigen Fahrzeuges auf den Arbeitnehmer gilt danach: Eine solche Abwälzung von Kosten ist zulässig, solange das Arbeitsverhältnis besteht. Hingegen scheidet eine Überbürdung von Kosten aus, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen – erst recht, wenn der Mitarbeiter das auch zur Privatnutzung überlassene Fahrzeug bereits an den Arbeitgeber zurückgegeben hat.

Anzumerken ist, dass beispielsweise das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 18.05.1995 (Az. 12 Sa 183/95) – also ebenfalls noch vor der sogenannten Schuldrechtsmodernisierung – entschieden hatte, dass die vertragliche Überbürdung von Ablösekosten, die dem Arbeitgeber durch die vorzeitige Rückgabe eines für den Arbeitnehmer geleasteten Fahrzeuges wegen dessen Eigenkündigung entstehen, rechtsunwirksam ist, weil dies das Recht des Arbeitnehmers, seinen Arbeitsplatz frei zu wählen (Art 12 Abs 1 GG), übermäßig beeinträchtigt, weshalb eine derartige Vertragsklausel der gerichtlichen Angemessenheitskontrolle (§ 242 BGB) nicht standhält.

Untergegerichtliche Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte nach 2003

Aber auch nach 2003 sind einige wegweisende Entscheidungen der Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte zu diesem Kontext ergangen, die bislang alle im Wesentlichen auf einer Linie liegen.

So entschied das Arbeitsgericht München mit Urteil vom 10.05.2007 (Az. 30 Ca 16717/06), dass

eine Klausel, wonach der Eigenanteil an den Leasingraten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Rückgabe des Dienstwagens weiterhin zu zahlen ist, einen Arbeitnehmer nicht generell unangemessen benachteiligt. Jedoch können ausnahmsweise derartige Zahlungsverpflichtungen wegen einer übermäßigen Beeinträchtigung der arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers (Art 12 Abs 1 S 1 GG) unwirksam sein. Eine einseitige, volle Kostentragungspflicht eines Arbeitnehmers ohne Möglichkeit der Dienstwagennutzung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt danach eine unangemessene Benachteiligung dar, denn der Arbeitnehmer soll allein die Kosten tragen, ohne eine Nutzungsmöglichkeit zu haben, und kann die Risiken nicht steuern. Die hiergegen unter dem Az. 4 Sa 537/07 eingelegte Berufung des Arbeitgebers endete mit einer Rücknahme des Rechtsmittels in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht München am 22. November 2007.

Eine weitere wegweisende Entscheidung hierzu ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 05.12.2007 (Az. 21 Sa 1770/07). Das Gericht äußerte sich zur Unwirksamkeit einer Formulklausel, nach welcher der Arbeitnehmer bei Beendigung des Dienst-

verhältnisses durch Eigenkündigung den Eigenanteil an Leasingraten für ein Dienstfahrzeug mit Sonderausstattung in einer Summe zu zahlen hat. Das Urteil lautete – in Anlehnung an die genannte Entscheidung des ArbG München vom 10.05.2007 –, dass die vertragliche Verpflichtung zur Zahlung des Eigenanteils an den Leasingraten bei einer Arbeitnehmerkündigung auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus als mit der Kündigung einhergehender Nachteil für den Arbeitnehmer nicht angemessen ausgeglichen ist und deshalb seine Kündigungsfreiheit unverhältnismäßig einschränkt. Die Frage, ob der Einbehalt der Eigenanteil-Leasingraten für die Restzeit des Leasingvertrags auch die Mehrwertsteuer erfassen kann, blieb dabei übrigens unentschieden.

Grundsätzlich wurde dem beklagten Arbeitgeber zwar ein Interesse daran zugestanden, zusätzliche Leasingkosten für ein Firmenfahrzeug, die allein auf Sonderwünsche des Arbeitnehmers zurückgehen, bei einer arbeitgeberseitig nicht veranlassten Beendigung des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer aufzuerlegen. Andererseits sah im entschiedenen Fall die Dienstwagen-Richtlinie eine solche Überbürdung der Kostentragung allgemein und pauschal für jeden Fall der Eigenkündigung des Arbeitnehmers (sowie der arbeitgeberseitigen fristlosen Kündigung) vor, ohne Differenzierung danach, ob gegebenenfalls das Dienstfahrzeug mit Sonderausstattung kostenneutral

+++ Rechtsprechung +++

habe ihm ohne sein Zutun den Außenspiegel abgefahren. Bereits hierbei handelt es sich um einen Vortrag, der näherer Ausführungen bedurft hätte, da bei dem vom Arbeitnehmer gefahrenen Fahrzeug der rechte Außenspiegel beschädigt wurde. Nunmehr behauptet der Arbeitnehmer, die Beschädigung sei bei einer Kollision mit einem stehenden Getränkelaster im Bereich des Warthäuschens passiert. Selbst wenn die letzte, vom Arbeitnehmer selbst abgegebene Version zutreffend sein sollte, ergeben sich hieraus keine Anhaltspunkte, dass der Arbeitnehmer lediglich mit leichtester Fahrlässigkeit gehandelt hat. Wenn der Arbeitnehmer in einem zu nahen Abstand an einem parkenden Fahrzeug vorbeifährt, ohne zu erklären, welche näheren Umstände ihn hierzu veranlassten, liegt keine Fallgestaltung vor, bei der davon auszugehen ist, dass eine Handlungsweise vorlag, bei der eine Sorgfaltspflichtverletzung als gering und als bloß verständliches Versehen angesehen werden kann. Unter Berücksichtigung der genannten Kriterien war daher eine Schadensteilung vorzunehmen. Zutreffenderweise ist das Arbeitsgericht unter Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers, des Grades des Verschuldens und der Höhe des Schadens von einer hälftigen Haftung des Arbeitnehmers ausgegangen.

Aus den dargestellten Haftungsgründen ist das Arbeitsgericht des Weiteren zu Recht davon ausgegangen, dass den Arbeitnehmer auch hinsichtlich eines weiteren Schadensereignisses eine Pflicht-

Fortsetzung Seite 58



PROFESSIONELLES FUHRPARK-MANAGEMENT

- Professionelle Flottenbetreuung
- an über 250 Standorten in Deutschland
- über 2000 x in Europa
- zentrale elektronische Abrechnung
- individuelles Reporting
- Inspektion und Reparaturservice
- kostenloser 10 Punkte Sicherheits-Check
- ...und vieles mehr!

First Stop Reifen Auto Service GmbH
Justus-von-Liebig-Str. 1 · 61352 Bad Homburg
Ihr Ansprechpartner „Flotte“
Herr Metzler, Tel. 0 61 72 / 408 - 119 · arnd.metzler@bridgestone.eu

www.firststop.de
FIRSTSTOP
DER REIFENPROFI

+++ Rechtsprechung +++

verletzung vorzuwerfen ist, die zu einer hälftigen Haftung führt.

Die Beschädigung eines anderen Busses und die Beschädigung des vom Arbeitnehmer gefahrenen Busses aufgrund einer Rückwärtsbewegung des Fahrzeuges, das vom Arbeitnehmer gelenkt wurde, ist unter den Parteien unstreitig. Auch für diesen Fall ist kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, dass der Arbeitnehmer nicht mindestens mit mittlerer Fahrlässigkeit gehandelt hat. Ob darüber hinaus den Arbeitnehmer sogar der Vorwurf einer groben Fahrlässigkeit treffen kann, war für die Entscheidung unerheblich, da das Arbeitsgericht lediglich von einer Schadensteilung ausgegangen ist und der Arbeitgeber gegen eine solche Annahme nicht angegangen ist.

Bewegt ein Kraftfahrer das von ihm gesteuerte Fahrzeug zum Zwecke des Einparkens rückwärts, gleich, ob er es rückwärts rollen lässt oder anderweitig rückwärts bewegt, muss er grundsätzlich ausreichend Sorge dafür tragen, dahinter befindliche Fahrzeuge nicht zu berühren und den Abstand zutreffend einzuschätzen. Diese Sorgfaltspflicht hat der Arbeitnehmer jedenfalls unterlassen, indem er auf ein hinter ihm stehendes anderes Fahrzeug aufgefahren oder aufgerollt ist. Die fehlerhafte Einschätzung des Abstandes kann dabei nicht lediglich als verzeihliches Versehen angesehen werden, dass auch bei Anwendung einer sorgfältigen Fahrweise jedem einmal passieren kann. Unter Berücksichtigung der Gefahrgeneigtheit der Tätigkeit, des Grades des Verschuldens, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der sonstigen Umstände ist das Arbeitsgericht auch in diesem Fall zu Recht von einer hälftigen Haftung des Arbeitnehmers ausgegangen. LAG Hamm, Urteil vom 23.03.2011, Az. 3 Sa 1824/10 (Revision nicht zugelassen)

Automatische Nichtgeltung einer ausländischen EU-Fahrerlaubnis im Inland

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) in Leipzig hat sich zur automatischen Nichtgeltung einer ausländischen EU-Fahrerlaubnis im Inland bei Verstoß gegen das gemeinschaftsrechtliche Wohnsitzerfordernis oder bei Erteilung während einer noch laufenden Sperrfrist geäußert. Das BVerwG hat am 25.08.2011 entschieden, dass die in einem anderen EU-Mitgliedstaat erteilte Fahrerlaubnis von Anfang an nicht zum Führen von Kraftfahrzeugen in Deutschland berechtigt, wenn der Betroffene bei deren Erteilung seinen ordentlichen Wohnsitz ausweislich der vom Europäischen Gerichtshof geforderten Nachweise nicht im Ausstellermitgliedstaat hatte oder wenn die Fahrerlaubnis dort während einer noch laufenden deutschen Sperrfrist erteilt wurde. Diese Rechtsfolge ergibt sich unmittelbar aus § 28 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 und 4 der Fahrerlaubnis-Verordnung (FeV); es bedarf nicht zusätzlich noch einer Einzelfallentscheidung der deutschen Fahrerlaubnisbehörde.

Die Kläger, denen ihre deutsche Fahrerlaubnis vor allem wegen Trunkenheitsfahrten durch strafgerichtliche Entscheidungen teils mehrfach entzogen worden war, erwarben ihre Fahrerlaubnis in der Tschechischen Republik. Die deutschen Fahrerlaubnisbehörden gingen davon aus, die Kläger seien nicht berechtigt, hiervon im Bundesgebiet Gebrauch zu machen; sie trugen entsprechende Sperrvermerke in die Führerscheine ein. Die dagegen gerichteten Klagen sind in den Vorinstanzen jeweils ohne Erfolg geblieben.

Das Bundesverwaltungsgericht hat auch die Revisionen der Kläger zurückgewiesen. Hier fehlte zwei Klägern die Berechtigung, von ihrer tschechischen Fahrerlaubnis in der Bundesrepublik Gebrauch zu machen, weil sie – entgegen den Vorgaben sowohl des deutschen als auch des Unionsrechts – ihren ordentlichen Wohnsitz bei deren Erteilung nicht in der Tschechischen Republik, sondern in Deutschland hatten; das ergab sich in einem Fall aus dem dort ausgestellten Führerschein selbst, im anderen Fall aus unbestreitbaren, aus der Tschechischen Republik herrührenden Informationen (§ 28 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 FeV). Im dritten Fall war dem Kläger seine tschechische Fahrerlaubnis während einer noch laufenden deutschen Sperrfrist erteilt worden (§ 28 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 FeV). Bereits aufgrund dieser Regelungen kam der Fahrerlaubnis vom Zeitpunkt ihrer Erteilung an keine Wirksamkeit in der Bundesrepublik Deutschland zu. Das Erfordernis einer behördlichen Einzelfallentscheidung ergibt sich weder aus § 28 FeV selbst noch aus verfassungsrechtlichen Grundsätzen. Auch die hier anzuwendende 2. EU-Führerscheinrichtlinie hinderte den deutschen Verordnungsgeber nicht, seine Befugnis zur Ausgestaltung des Fahrerlaubnisrechts in der Weise auszuüben, dass er – im Rahmen der vom Europäischen Gerichtshof gebilligten Ausnahmen vom unionsrechtlichen Grundsatz der Anerkennung einer ausländischen EU- oder EWR-Fahrerlaubnis – die Nichtgeltung einer ausländischen Fahrerlaubnis in Deutschland durch eine abstrakt-generelle Regelung anordnet.

BVerwG, Urteile vom 25.08.2011, Az. 3 C 25.10, 28.10 und 9.11 (Pressemeldung des Gerichts)

Zur Ermittlung des „Normaltarifs“ für Mietwagen nach einem Verkehrsunfall

Grundsätzlich muss der Geschädigte zunächst darlegen und beweisen, dass ihm unter Berücksichtigung seiner individuellen Erkenntnis- und Einflussmöglichkeiten sowie der gerade für ihn bestehenden Schwierigkeiten unter zumutbaren Anstrengungen auf dem in seiner Lage zeitlich und örtlich relevanten Markt – zumindest auf Nachfrage – kein wesentlich günstigerer Normaltarif zugänglich war. Denn insoweit handelt es sich nicht um eine Frage der Schadensminderungspflicht, sondern um die Schadenshöhe, die der Geschädigte darzutun und erforderlichenfalls zu beweisen hat.

Nach Auffassung des Senats weisen sowohl die Schwacke-Liste als auch die Fraunhofer-Liste Mängel auf, die es weniger sachgerecht erscheinen lassen, ausschließlich eine der beiden Listen als Schätzungsgrundlage heranzuziehen. Der Senat errechnet vorliegend den Normaltarif auf der Grundlage der Schätzung des arithmetischen Mittels der Schwacke-Liste und des Fraunhofer-Markpreisspiegels, da dies nach derzeitigem Erkenntnisstand am ehesten geeignet erscheint, die in Rechtsprechung und Literatur im Einzelnen aufgezeigten Mängel, die beiden Listen innewohnen, auszugleichen und so zu einem der tatsächlichen Anmietsituation eines „Normalkunden“ am ehesten vergleichbaren Ergebnis zu kommen.

Berücksichtigt man die Vorteile und die Mängel sowohl des Schwacke Automietpreisspiegels als auch des Fraunhofer Marktpreisspiegels Mietwagen, so erscheint es sachgerecht, für die Bestimmung des Normaltarifs für Selbstzahler eine Schätzung nach dem arithmetischen Mittel beider Markterhebungen vorzunehmen.

OLG Karlsruhe, Urteil vom 11.08.2011, Az. 1 U 27/11



professionell
einfach
schnell

www.tönjes-portal.de

weitervermittelt oder anderweitig angemessen verwandt oder auch einem anderen interessierten Arbeitnehmer unter Übernahme des Eigenanteils an den Leasingraten überlassen werden kann.

Selbst wenn man dem beklagten Arbeitgeber hinsichtlich der in der Dienstwagen-Richtlinie festgelegten Zahlungsverpflichtung des Eigenanteils an den Leasingraten bei einer arbeitnehmerseitigen Eigenkündigung auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus ein billigeswertes Interesse zugestehen würde, so würde dieses nur unzureichend die Belange des Arbeitnehmers berücksichtigen, seinen Arbeitsplatz ohne Kostenbelastung frei wählen zu können. Die Kostentragungspflicht wirke sich im Ergebnis als übermäßige Beeinträchtigung der arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG) aus. Für die Dauer eines Leasingvertrags über ein von ihm gewünschtes Dienstfahrzeug mit Sonderausstattung wird der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber gebunden beziehungsweise seine Kündigung mit einer Zahlungsverpflichtung verbunden. Dadurch werde der Arbeitnehmer in seiner Entscheidungsfreiheit erheblich eingeschränkt. Zwar habe er es in der Hand, durch die Nutzung eines „Normal-Dienstfahrzeugs“ die Zahlungsverpflichtung (auch während des Arbeitsverhältnisses) nicht auszulösen; hingegen erhalte er für seine Zahlung des Restbetrags der Eigenanteil-Leasingraten bei Eigenbeendigung des Arbeitsverhältnisses keinerlei Gegenleistung und finanziere dem Arbeitgeber den Mehrwert des allein von ihm weiter genutzten Betriebsmittels. Der mit der Kündigung einhergehende Nachteil für den Arbeitnehmer sei daher nicht angemessen ausgeglichen und schränke seine Kündigungsfreiheit unverhältnismäßig ein.

Gegen diese LAG-Entscheidung wurde Revision zum Bundesarbeitsgericht eingelegt (Az. 9 AZR 109/08) und eine entsprechende Entscheidung von der Fuhrparkbranche mit Spannung erwartet. Diese Erwartungen wurden jedoch insoweit enttäuscht, als das Bundesarbeitsgericht dann mit Pressemitteilung Nr. 32/09 lapidar wissen ließ, dass in dem Rechtsstreit – 9 AZR 109/08 – ein Vergleich geschlossen worden ist. Eine Äußerung des BAG zur Sache unterblieb also als Ausfluss der Parteiherrschaft im Gerichtsverfahren. Die Fuhrparkbranche konnte hier also keine neueren Erkenntnisse aus höchstrichterlicher Sicht gewinnen.

In der Folgezeit ergingen weitere Entscheidungen wie ein Urteil des Landesar-

beitsgerichts Köln vom 10.03.2008 (Az. 14 Sa 1331/07). Das LAG Köln urteilte, dass eine Vertragsklausel in einem Formulararbeitsvertrag, die dem Arbeitnehmer Mehrkosten auferlegen will, die daraus entstehen, dass aufgrund fristgerechter Kündigung des Arbeitnehmers der für den Arbeitnehmer geleaste Dienstwagen vor Ablauf des Leasingvertrages zurückgegeben werden muss, gegen § 307 BGB verstößt, weil dies zu einer unzulässigen Kündigungsschwerung führt.

Gleichermaßen ist es unwirksam, wenn der Arbeitnehmer laut formularmäßigem Dienstwagenüberlassungsvertrag bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Leasingvertrag übernehmen soll, sofern der Leasinggeber damit einverstanden ist. Im Gegensatz zu den Fällen der einmaligen Ablösekosten erhält der Arbeitnehmer zwar mit dem Behaltendürfen des Leasingfahrzeugs ein wirtschaftliches Äquivalent, da er das Fahrzeug immerhin weiter nutzen kann. Gleichwohl wird eine unangemessene Benachteiligung angenommen, weil sich Leasing bei rein privater Nutzung regelmäßig nicht rechnet.

Die Frage, ob derartige Ablösekosten dem Arbeitnehmer wenigstens dann aufgebürdet werden können, wenn er die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst schuldhaft herbeigeführt hat, ist allerdings noch nicht höchstrichterlich entschieden. Es dürfte davon auszugehen sein, dass unter Zugrundelegung der Argumente aus der Rechtsprechung zu den Unwirksamkeitsfolgen die Überwälzung von Kosten dann möglich sein wird, wenn der Mitarbeiter sich schuldhaft oder so verhalten hat, dass eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt ist.

Tipp: Wie man vermeidet, auf Kosten sitzen zu bleiben

Die dargestellten Unwirksamkeitsfolgen gelten nur für Formularverträge. Wird ein Dienstwagenüberlassungsvertrag zwischen den Arbeitsvertragsparteien individuell ausgehandelt, dann wird die Sache anders zu beurteilen sein. Praktisch dürfte es aber überaus schwierig sein, im Streitfall vor dem Arbeitsgericht nachzuweisen, dass die Vertragsparität bei den Verhandlungen gewahrt wurde und dass der Arbeitnehmer bei den Verhandlungen gleichberechtigter Partner und nicht „strukturell unterlegen“ war. Letzteres nehmen die Arbeitsgerichte aber häufig an. Eine Patentlösung ist hier also nicht unbedingt in Sicht, aber einen Versuch wert.

Nach der BAG-Rechtsprechung bestehen zudem keine Bedenken gegen eine angemessene finanzielle Beteiligung des Arbeitnehmers während des Bestands des Arbeitsverhältnisses. Demgemäß gibt es keine Bedenken, den Arbeitnehmer direkt bei Überlassung des Fahrzeugs durch eine einmalige Zuzahlung, die dann ja während des laufenden Arbeitsverhältnisses erfolgt, an den Fahrzeugkosten

zu beteiligen. Durch diese – zugegebenermaßen für Arbeitnehmer wenig attraktive – Lösung werden jedenfalls Streitigkeiten vermieden, wenn das Arbeitsverhältnis später dann vorzeitig – aus welchem Grunde auch immer – beendet wird.

Völlig offen und höchstrichterlich ungeklärt ist ferner die Lage, wenn ein „echtes“ Übernahmerecht (ohne weiteres Zustimmungserfordernis seitens des Arbeit- und Leasinggebers) eingeräumt wird oder der ausscheidende Mitarbeiter nur dann in den Leasingvertrag eintreten oder dem Arbeitgeber die Leasingraten erstatten soll, wenn er das geleaste Fahrzeug auch bis zum Ablauf der Leasingvertragsdauer weiter nutzen darf. Eine solche Gestaltung dürfte grundsätzlich zulässig sein, solange eben eine unangemessene einseitige Kostenverlagerung zulasten des Arbeitnehmers vermieden wird.

Eine eher praxistaugliche Möglichkeit, die entstehenden Ablöskosten wegen vorzeitiger Beendigung des Leasingvertrags für den Dienstwagen ganz oder teilweise auf den Arbeitnehmer abzuwälzen, besteht im Abschluss eines individuell zwischen den Arbeitsvertragsparteien ausgehandelten Aufhebungsvertrags. Beim Aufhebungsvertrag besteht im Gegensatz zum vorformulierten Dienstwagenüberlassungsvertrag regelmäßig ein eher geringes Risiko, dass die getroffenen Kostenregelungen in Bezug auf den längst zurückgegebenen Dienstwagen unwirksam sind. Hier sollte man sich gegebenenfalls durch einen im Arbeitsrecht tätigen Rechtsanwalt beraten lassen.

Rechtsanwalt Lutz D. Fischer, Lohmar
Kontakt: kanzlei@fischer-lohmar.de
Internet: www.fischer-lohmar.de



**Energie mit der
 Sie rechnen können**

Zapfen-Streich.

Dem Fiskus ein Schnippchen schlagen: Autogas fahren.

Wie finden Sie eigentlich die Mineralölsteuer? – Genau, wir auch. Deshalb tun wir was dagegen. Mit Westfalen-Autogas. Das ist steuerbegünstigt und kostet deshalb pro Liter bis zu 50 Prozent weniger als Super. Rechnen Sie das mal für Ihren Fuhrpark hoch. Ziehen Sie jetzt die Investitionen für die Fahrzeug-Umrüstung und eine eigene kleine Autogas-Tankstelle ab. Da fahren Sie unterm Strich ganz deutlich ins Plus.

Lust, demnächst ein Steuersparmodell zu fahren? – Rufen Sie an, schreiben, faxen oder mailen Sie.

Westfalen AG · Westfalengas · 48136 Münster
Fon (kostenfrei) 0 800/776 726 4 · Fax 02 51/6 95-1 29
www.westfalengas.de · service@westfalengas.de