

fester Euro-Beträge (hier: infolge prozentualer Berechnung der Kosten einer nach dem AbZertG aF zertifizierten Rentenversicherung) nicht ersatzlos, vielmehr ist der Anbieter gehalten, seine Kostenberechnung anhand von Rechenbeispielen zu erläutern. Nicht unterragt ist die zusätzliche Aufnahme einer an den Vorgaben des § 154 VVG ausgerichteten Modellrechnung in ein Produktinformationsblatt.

e) Aufklärungspflichten. In einer Entscheidung vom 13.11.2014⁵³ hat der III. Senat des BGH die Rechtsprechung bestätigt, dass bei einem Wechsel der Lebensversicherung der Versicherungsvertreter seine Kunden insbesondere auf die Folgen und Risiken der vorzeitigen Kündigung einer bestehenden und des Abschlusses einer neuen Lebensversicherung hinweisen muss. Die Nichtbeachtung der Dokumentationspflicht nach §§ 61, 62 VVG kann zu Beweiserleichterungen bis hin zu einer Beweislastumkehr führen. Ist ein erforderlicher Hinweis von wesentlicher Bedeutung nicht, auch nicht im Ansatz, dokumentiert worden, so muss grundsätzlich der Versicherungsvertreter beweisen, dass dieser Hinweis erteilt worden ist.

f) Diverses. Die „Critical Medical“-Rechtsprechung des BGH⁵⁴ gilt für Lebensversicherungsverträge nur ausnahmsweise, wenn nach den vertraglichen Regelungen die Renditerwartung gegenüber der Absicherung des Todesrisikos von untergeordneter Bedeutung ist, hat das OLG Köln⁵⁵ hervorgehoben und den Abschluss einer langjährig bestehenden Lebensversicherung regelmäßig nicht als Kapitalanlagegeschäft zu werten angesehen.

Zur Frage einer angemessenen Beteiligung an Überschüssen und Bewertungserwartungen (s. § 153 VVG, insbesondere zu Zahlungen, Forderung gem. § 313 BGB, Auskauf) verhält sich ein Urteil des LG Kassel⁵⁶, gegen das die zugelassene Revision eingeleitet worden ist.⁵⁷ Der BGH will offenbar die Antworten im Jahr 2013 möglichst früh geben, „um so allen Beteiligten schnell Entscheidungssicherheit zu verschaffen“⁵⁸.

3. Berufsunfähigkeitsversicherung

Veröffentlichte BGH-Entscheidungen gibt es seit geraumer Zeit nur wenige. Lehmann⁵⁹ hat darauf hingewiesen, dass hieraus der falsche Eindruck erweckt werden könnte, der BGH sei hiermit kaum befasst. Tatsächlich gebe es eine Vielzahl von Nichtzulassungsbeschwerden in Berufsunfähigkeitsfällen, bezüglich derer die allgemeinerrechtlichen Voraussetzungen, unter denen Berufsunfähigkeit anzunehmen ist, wie Langem geklärt seien und von den Instanzgerichten zutreffend berücksichtigt würden. Auf die Würdigung der insoweit festgestellten Tatsachen komme es im Revisionsverfahren indes nicht an. ■

53: BGH, VersR 2015, 107 = BeckRS 2014, 22930.

54: BGH, NW 2012, 3647 = VersR 2012, 1237.

55: OLG Köln, VersR 2014, 1238 = BeckRS 2014, 11994, Ur. v. 1.8.2014 – 20 U 21/14.

56: LG Kassel, VersR 2014, 1240 = BeckRS 2014, 19222.

57: Anhängig beim BGH unter IV ZR 213/14.

58: Hensel wie VersR, r + s 2014, 585 (589) lin.

59: Lehmann, r + s 2014, 429.

Kanzlei & Mandat

Rechtsanwältin Pia-Alexandra Kappus*

Dienstfahrzeugunfall und Führerscheinentzug beim Arbeitnehmer

I. Einleitung

Hand aufs Herz: Fragen Sie bei Mandatsbeginn einer Verkehrsunfallregulierung regelmäßig auch danach, ob es sich um einen Unfall während der Arbeitszeit gehandelt hat, ein Wegeunfall oder zumindest ein Unfall mit betrieblicher Veranlassung vorliegt? Im letzteren Fall ist zu klären, ob während des Unfalls ein Dienstwagen betrieblich oder privat gefahren oder ob der beschädigte Privat-Pkw zu einer Dienstfahrt genutzt wurde. Dieser Beitrag fokussiert sich, vor allem aus Platzgründen, auf Fallbeispiele mit einem Dienstfahrzeug (Pkw/Fahrrad).

Checkliste zum Verkehrsunfall mit Dienst- oder Privatwagen bei dienstlicher Veranlassung

- Dienst- oder Privatwagennutzung für dienstliche Zwecke?
- Gibt es einschlägige arbeitsvertragliche Regelungen?
- Darf der Pkw auch von Familienangehörigen und/oder Dritten genutzt werden?
- War die Fahrt betrieblich veranlasst?
- Fand die Unfallfahrt im Rahmen der arbeitsvertraglich ausgeübten Aufgaben statt (Exzessfälle, etwa Transport eines im Betrieb verunfallten Arbeitskollegen zum Arzt)?
- Ereignete sich der Unfall während der Arbeitszeit?
- Besteht Vollkaskoversicherungsschutz?
- Mit- oder Alleinverschulden des Arbeitnehmers?

Diese Fragen können bei der Unfallregulierung eine entscheidende Rolle spielen, werden in der Anwaltspraxis aber häufig vernachlässigt. Zugleich können Verkehrsunfälle, zum Beispiel unter Alkoholeinfluss oder bei anderen zumindest grob fahrlässigen Verstößen, im arbeitsrechtlichen Bereich öfter als vermutet zu teils einschneidenden Konsequenzen für den betroffenen Arbeitnehmer führen.

II. Haftungsrisiken des Arbeitnehmers beim Verkehrsunfall

Der Dienstwagen ist „des Deutschen liebstes Kind“; um kaum etwas wird beim Abschluss oder bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses so hart gerungen. Dabei übersehen Arbeitnehmer leicht, dass sie schnell in der persönlichen Haftung stehen können, wenn sie einen Verkehrsunfall mit dem Dienstwagen verursachen oder mitverursachen.

1. Haftung gegenüber Dritten

a) *Gegenüber dem Unfallgeschädigten.* Im Außenverhältnis zum Unfallgegner oder zum Leasinggeber des Dienstfahrzeugs haftet der Arbeitnehmer zusammen mit dem Arbeitgeber als Gesamtschuldner. Im Umfang der von der Recht-

* Die Autorin ist Partnerin in der Sozietät *Poppe & Kappus* Rechtsanwältinnen, Frankfurt a. M., und Fachanwältin für Arbeitsrecht und für Verkehrsrecht.

sprechung erarbeiteten Grundsätze zur Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers (II 2 b) hat der Arbeitnehmer einen Freistellungsanspruch nach §§ 257, 670 BGB gegenüber dem Arbeitgeber. Der Freistellungsanspruch wird fällig, wenn feststeht, dass der schädigende Arbeitnehmer vom Geschädigten mit Erfolg in Anspruch genommen werden kann. Das ist bei Verkehrsunfällen mit einem Pkw oder Motorrad deshalb meist unproblematisch, weil eine Kfz-Haftpflichtversicherung bestehen muss, die im Außenverhältnis berechnete Ansprüche des Gegners abdeckt. Probleme können allerdings auftreten, wenn der Arbeitnehmer den Unfall mit einem Dienstfahrzeug verursacht hat.

Beispiel 1: Frau M wird von ihrem Arbeitgeber gebeten, während ihrer Arbeitszeit ein Paket zur Post zu bringen. M benutzt dazu das allen Mitarbeitern zur Verfügung stehende Dienstfahrzeug und befährt den Radweg in nicht freigegebener Richtung, weshalb sie ein abbiegender Pkw-Fahrer übersieht. M bleibt unverletzt, allerdings erleidet das gegnerische Fahrzeug einen erheblichen Sachschaden.

Lösung: M und ihr Arbeitgeber haften dem gegnerischen Unfallbeteiligten für dessen Sachschaden am Pkw anteilig als Gesamtschuldner mit einer Mithaftungsquote (je nach konkretem Unfallverlauf zwischen 20 und 40 %). Infolge der so genannten „Benzinklausel“ tritt eine Kfz-Haftpflichtversicherung des Arbeitgebers nicht ein. Zum Abschluss einer Berufs- oder Betriebshaftpflichtversicherung ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, falls sich nicht aus dem Arbeitsvertrag etwas anderes ergibt. Die private Haftpflichtversicherung von M tritt nicht ein, weil es sich um eine *dienstlich* veranlasste Fahrt während der Arbeitszeit handelte. Geht man hinsichtlich des Verhaltens von M von leichter Fahrlässigkeit aus, hat sie einen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber in voller Höhe, bei mittlerer Fahrlässigkeit einen mindestens hälftigen Freistellungsanspruch. Dieser ist allerdings praktisch wertlos, wenn der Arbeitgeber in Insolvenz fällt. Der Geschädigte kann sich dann direkt an M als Gesamtschuldnerin halten.

b) **Gegenüber dem Leasinggeber.** Die uneingeschränkte Außenhaftung des Arbeitnehmers gegenüber Dritten stellt vor allem bei Leasingfahrzeugen ein häufig unterschätztes Problem dar. Auch hier kann der Arbeitnehmer in der Insolvenz des Arbeitgebers in eine direkte Haftung gegenüber der Leasinggesellschaft geraten. Entgegen weit verbreiteter Annahme vieler Arbeitnehmer sind Arbeitgeber nämlich nicht verpflichtet, für Firmen-Kfz eine Vollkaskoversicherung abzuschließen, falls sich dies nicht aus dem Arbeitsvertrag oder tarifvertraglichen Bestimmungen ergibt. Beschädigt der Arbeitnehmer das geleaste Firmenfahrzeug, ohne dass Vollkaskoversicherungsschutz besteht, weil der Arbeitgeber die Versicherungsbeiträge nicht gezahlt oder gleich gar keine Vollkaskoversicherung abgeschlossen hat, kann der Leasinggeber den Arbeitnehmer gesamtschuldnerisch in Anspruch nehmen, denn gegenüber Dritten entfalten die Grundsätze der Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers keine Geltung (BGHZ 108, 305 = NJW 1989, 3273).

Beispiel 2: In Beispiel 1 benutzt M zur Erledigung des Postgangs ihren Firmenwagen. Vor der Poststation schätzt sie beim Öffnen der Autotür den Abstand zu dem neben ihr parkenden Pkw falsch ein und verursacht einen erheblichen Schaden sowohl am gegnerischen als auch am geleasteten Firmen-Pkw. Im Rahmen der Unfallabwicklung stellt sich heraus, dass der Arbeitgeber wegen Zahlungsschwierigkeiten seit Monaten die Beiträge für die Vollkaskoversicherung nicht mehr gezahlt hat.

Lösung: Der Schaden am gegnerischen Pkw wird von der Kfz-Haftpflichtversicherung des Arbeitgebers gezahlt. Der Schaden am Firmenfahrzeug ist von M nur mit leichter Fahrlässigkeit verursacht worden, so dass sie gegenüber ihrem Arbeitgeber nach den Grundsätzen der Haftungsprivilegierung einen Freistellungsanspruch in *voller Höhe* hat; der Arbeitgeber kann von ihr keinen Schadensersatz verlangen. Gegenüber dem Leasinggeber als Drittem gelten die Grundsätze der Haftungsprivilegierung indes nicht. Der Leasinggeber kann zwar den Freistellungsanspruch pfänden und sich zur Einziehung überweisen lassen, so dass er unmittelbar gegen den Arbeitgeber vorgehen kann. Bei Insolvenz des Arbeitgebers allerdings wird der Leasinggeber M in voller Höhe persönlich – und mit Aussicht auf Erfolg – in Anspruch nehmen.

2. Haftung gegenüber dem Arbeitgeber

a) **Beschränkung auf die Selbstbeteiligung bei fehlendem Vollkaskoversicherungsschutz.** Weniger dramatisch stellt sich das Haftungsrisiko des Arbeitnehmers dar, wenn es nicht um seine Haftung gegenüber Dritten, sondern gegenüber seinem Arbeitgeber geht, und zwar auch dann, wenn vom Arbeitgeber keine Vollkaskoversicherung abgeschlossen wurde (und auch nicht werden musste).

Beispiel 3: M verursacht im Beispiel 2 auf dem Weg zur Post aus Unachtsamkeit einen Auffahrunfall, beide Fahrzeuge werden erheblich beschädigt. Bei der Unfallregulierung stellt sich heraus, dass der Arbeitgeber keine Vollkaskoversicherung abgeschlossen hat.

Lösung: Die Schäden am gegnerischen Pkw werden von der Kfz-Haftpflichtversicherung des Arbeitgebers übernommen. Den Schaden am Firmenfahrzeug kann der Arbeitgeber nach den Grundsätzen der Haftungsprivilegierung *hälftig* von M ersetzt verlangen. Ungeachtet des fehlenden Vollkaskoschutzes kann der Arbeitgeber von M allerdings nur Schadensersatz in Höhe der (im Unternehmen sonst üblichen, andernfalls verkehrüblichen) Selbstbeteiligung verlangen, wie sie bei Abschluss einer Vollkaskoversicherung bestanden hätte.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG gehört es, unabhängig von arbeitsvertraglichen Regelungen, zu den Obliegenheiten des Arbeitgebers, ihm zumutbare und übliche Versicherungen abzuschließen. Unterlässt er dies, muss er sich so behandeln lassen, als habe er sie abgeschlossen (BAG, NJW 2011, 1096). Dies soll nach einer Entscheidung des LAG Köln (Urt. v. 22.12.2004 – 7 Sa 859/04, BeckRS 2005, 41410) auch dann gelten, wenn der Unfall von einem Familienangehörigen auf einer Privatfahrt verursacht wurde, sofern die Nutzung des Firmenwagens durch Familienangehörige arbeitsvertraglich erlaubt ist.

b) **Beschränkung der Haftung auf mittlere oder grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz.** Auch im Zusammenhang mit Verkehrsunfällen haftet der Arbeitnehmer für Beschädigungen von Arbeitgeberigentum (wie einem Firmen-Pkw) nur nach den allgemeinen Grundsätzen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung (s. hierzu die Übersicht am Ende von II 2 b).

Bei Verkehrsunfällen bedeutet das konkret, dass der Arbeitgeber keinen Schadensersatzanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer hat, wenn der Arbeitnehmer das Firmenfahrzeug leicht fahrlässig beschädigt. Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden aufzuteilen (BAG, NZA 2011, 406 = NJW 2011, 247 Ls.). Das bedeutet nicht zwingend eine hälftige Teilung, vielmehr sind die Umstände des Einzelfalls ebenso zu berücksichtigen wie die Frage der Versicherbarkeit des Schadens. Es kann also eine Begrenzung auf eine fiktive Selbstbeteiligung in einer Vollkaskoversicherung in Betracht

kommen (II 2 a). Bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz haftet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber in der Regel vollen Umfangs, allerdings spielen hier Gesichtspunkte wie Existenzgefährdung und Missverhältnis von Schadenshöhe und Monatslohn eine Rolle. Die Rechtsprechung des BAG sieht unter dem Gesichtspunkt der Existenzgefährdung summenmäßige Begrenzungen vor, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen der Schadenshöhe und dem Arbeitsverdienst besteht (BAG, NJW 2011, 1096; NZV 1997, 352 = NZA 1998, 140 – „durchzechte Nacht“). Insoweit wird die Haftung bei grober Fahrlässigkeit im Innenverhältnis zum Arbeitgeber teilweise auf bis zu drei Monatsverdienste beschränkt, bei mittlerer Fahrlässigkeit auf bis zu ein halbes Monatsgehalt. Eine *allgemeine* Haftungsbeschränkung auf drei Bruttomonatsverdienste besteht nach Auffassung des BAG allerdings nicht (BAG, NJOZ 2013, 709 = NZA 2013, 640 Os.).

Weiter ist zu beachten, dass sich der Verschuldensvorwurf nicht nur auf die Pflichtverletzung als solche, sondern auch auf den Schadenseintritt beziehen muss (BAGE 101, 107 = NJW 2003, 377; BAG, NZA 2007, 1230 = NJW 2007, 3305 Ls.). Im Einzelfall kann daher selbst bei grob fahrlässiger Pflichtverletzung eine Haftung des Arbeitnehmers ausscheiden, wenn die Schadensverursachung nur leicht fahrlässig geschah.

Übersicht zur privilegierten Arbeitnehmerhaftung

Leichte Fahrlässigkeit → keine Haftung des Arbeitnehmers

Liegt vor, wenn es sich um einen alltäglichen Fehler handelt, der jedem vorsichtigen Arbeitnehmer ebenfalls unterlaufen könnte.
(Beispiel: unvorsichtiges Öffnen der Fahrertür)

Mittlere Fahrlässigkeit → anteilige Haftung des Arbeitnehmers

Liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer bewusst ist, dass sein Verhalten zu einem Schaden führen kann, aber nicht muss und wenn er im Moment des Handelns darauf vertraut, dass nichts passieren wird.

(Beispiele: schlichte Vorfahrtsverletzung, Auffahrunfall)

Grobe Fahrlässigkeit/Vorsatz → vollständige Haftung des Arbeitnehmers

Liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders hohem Maße verletzt und dasjenige unbeachtet lässt, was ihm oder zumindest jedem anderen im Zeitpunkt des Handelns hätte einleuchten müssen (zum „verzeihlichen“ Rotlichtverstoß – wegen Tiefstands der Sonne – s. BGH, NJW 2014, 3234).

(Beispiele: Trunkenheitsfahrten; Überfahren einer roten Ampel; Überholen im Überholverbot)

c) Beweislast. Der Arbeitgeber hat gem. § 619 a BGB, abweichend von § 280 I BGB, nicht nur die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, sondern auch dessen Vertretensmissen zu beweisen.

III. Arbeitsrechtliche Konsequenzen wegen Entziehung der Fahrerlaubnis

1. Einleitung

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, wie weit arbeitsrechtliche Aspekte in die Verkehrsunfallregulierung hineinreichen. Und wenn mancher Arbeitsrechtler denkt, „für eine Verkehrsunfallregulierung schicke ich meine Mandanten – Arbeitnehmer wie Arbeitgeber – stets zum Fachanwalt für

Verkehrswacht“, so erkommt er dem Verkehrsrecht häufig doch nicht ganz. Denn es kommt immer wieder vor, dass ein Mandant eine fristlose Kündigung erhält, weil ihm der Führerschein zum Beispiel wegen einer Trunkenheitsfahrt entzogen wurde. Den Erhalt des Führerscheins zu sichern, wird Verkehrs- oder Strafrechtlern zwar sicherlich leichter von der Hand gehen, aber auch als Arbeitsrechtler sollte man zu diesem Themenkomplex die nachfolgend dargestellten Grundregeln kennen, um die Auswirkungen der normalerweise Trunkenheitsfahrt auf das Arbeitsverhältnis und seinen Bestand zutreffend einschätzen zu können.

2. Trunkenheitsfahrt

Zumindest ab einer festgestellten Blialkoholkonzentration (BAK) von 1,1‰ ist auch bei Erklärern mit einem Führerscheinentzug von in der Regel zwölf Monaten zu rechnen. Es gibt im Einzelfall die Möglichkeit von Sperrzeitverkürzungen durch Programme wie „Mainz77“, die allerdings auch nur eine Verkürzung um maximal zwei Monate bewirken können. Bei BAK-Werten über 1,6‰ muss der Betroffene zwingend die medizinisch-psychologische Untersuchung (MPO) absolvieren. Diese wird unabhängig von der im Strafurteil ausgesprochenen Sperrzeit von der Führerscheinstelle angeordnet. In den allermeisten Fällen wird der Führerschein bereits ab der Trunkenheitsfahrt durch die Polizei vorläufig entzogen sein und auch bis zur Strafverhandlung entzogen bleiben. Diese Zeit wird auf die im Urteil verhängte Sperrfrist angerechnet mit Ausnahme von Strafbefehlen, in denen die Sperrzeit schon im Strafmaß berücksichtigt ist. Die im Strafbefehl enthaltene Sperrzeit zählt ab Erlass des Strafbefehls.

Jedenfalls bei Trunkenheitsdelikten mit erheblicher BAK über 0,8‰ mit Verhaltensauffälligkeiten oder über 1,1‰ muss mit langen Zeiten ohne Führerschein gerechnet werden. In ganz wenigen Ausnahmefällen mag es Berufskraftfahrern, etwa Lkw-Fahrern, gelingen, dass ein Fahrverbot oder gar eine Sperrzeit auf diejenige Führerscheinklasse beschränkt wird, die sie nicht zur Ausübung ihres Berufs benötigen, aber solche Fälle sind in der Praxis äußerst selten. In der Regel müssen Berufskraftfahrer bei Entziehung der Fahrerlaubnis, selbst infolge einer privaten Trunkenheitsfahrt, mit einschneidenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung rechnen (BAG, DB 2009, 123 = BeckRS 2008, 54973). Allerdings müssen vom Arbeitgeber selbstverständlich zunächst andere Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb für die Dauer der Entziehung ernsthaft geprüft werden.

3. Rettungsanker: „Chauffeurdienste“ kraft Dienstwagenordnung

In diesem Zusammenhang sei auf ein Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 3.7.2014 (NZA-RR 2014, 582) aufmerksam gemacht, das die fristlose und fristgemäße Kündigung einer Maklerbetreuerin wegen Entziehung der Fahrerlaubnis als unwirksam ansieht, weil die Arbeitnehmerin angeboten habe, sich während der Sperrzeit auf ihren Dienstfahrten mit dem Dienstfahrzeug von Verwandten fahren zu lassen und der Dienstfahrzeug-Nutzungsvertrag Drittnutzungen zulässt.

IV. Fazit

Gerade der aktuelle Fall der Maklerbetreuerin vor dem LAG Schleswig-Holstein, aber auch die Regulierung eines Verkehrsunfalls mit einem Dienstfahrzeug zeigen, dass an der Schnittstelle von Arbeits- und Verkehrsrecht fundierte Kenntnisse beider Rechtsgebiete vonnöten sind, namentlich wenn es im Mandanteninteresse gelingen soll, einen kreativen, erfolgreichen Lösungsansatz zu entwickeln.