

INHALT

Die Dienstreise-Fahrzeugversicherung – Hintergründe und Details

Haftung der Mitarbeiter bei Abhandenkommen betrieblich überlassener Schlüssel und mögliche Versicherungslösungen

Kontakt



Die Dienstreise-Fahrzeugversicherung – Hintergründe und Details

Die Dienstreise-Fahrzeugversicherung / Dienstreise-Kasko-Versicherung dient der Absicherung von Schäden, die an privaten Fahrzeugen der Arbeitnehmer anlässlich einer Dienstreise bzw. im Rahmen der Nutzung für betriebliche Zwecke entstehen. Versicherungsnehmer der Dienstreise-Fahrzeugversicherung ist das Unternehmen / der Arbeitgeber. Versichert ist das Interesse / der Schaden am privaten Fahrzeug des Arbeitnehmers.

Arbeitnehmer haben im Besonderen dann ein gesteigertes Interesse, im Schadenfall über die Versicherung ihres Arbeitgebers Ersatz für den Schaden an Ihrem Privatfahrzeug zu erhalten, wenn sie ansonsten die Kosten ihres Schadens alleine tragen müssten. Besteht keine Fahrzeug-, sondern lediglich eine Haftpflichtversicherung, müsste der Arbeitnehmer bei selbstverschuldeten oder mitverschuldeten Unfällen die Schäden am eigenen Fahrzeug selbst (mit-)tragen. Dies gilt ebenfalls bei

Schäden durch unbekannte Schadenverursacher, z.B. bei Vandalismus oder Fahrerflucht.

Aber selbst wenn neben einer Haftpflichtversicherung auch eine Fahrzeugversicherung besteht, trifft den Arbeitnehmer im Schadenfall ggf. ein finanzieller Verlust aufgrund der zu tragenden Selbstbeteiligung und in der Regel auch wegen der Rückstufung im folgenden Versicherungsjahr.

Eine vom Arbeitgeber finanzierte Dienstreise-Fahrzeugversicherung zur Absicherung derartiger Schäden stellt dabei nicht ausschließlich eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers (z.B. zur Mitarbeiterbindung oder aufgrund dessen soziales Engagements) dar. In vielen Fällen besteht ein gesetzlicher Aufwendungsersatzanspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber, wenn dessen privates Eigentum (so auch für das private Fahrzeug) im Rahmen der Erfüllung einer Arbeitsleistung für seinen Arbeitgeber beschädigt wurde. Dies gilt auch dann, wenn den Arbeitgeber am Schaden kein Verschulden trifft. Grundlage dieses Anspruchs ist die analoge Anwendung des § 670 BGB.

Die Voraussetzungen für das Bestehen eines Ersatzanspruchs sind:

- Das Fahrzeug des Arbeitnehmers muss im Betätigungsbereich des Arbeitgebers eingesetzt worden sein,
- der Einsatz des Privatfahrzeugs erfolgte auf Veranlassung des Arbeitgebers,
- die Haftung des Arbeitgebers ist nicht durch Zahlung einer besonderen Vergütung abgewendet worden, mit der wäre auch das Unfallrisiko abgegolten [Hinweis: Eine vom Arbeitgeber gezahlte Kilometerpauschale stellt üblicherweise keine entsprechende Vergütung dar, dient sie doch der Abgeltung der mit der Benutzung des Fahrzeuges regelmäßig anfallenden Kosten wie Benzin, Kfz-Steuer, Wertverlust und Reparaturkosten] und
- das Nichtentfallen einer Erstattungspflicht des Arbeitgebers aufgrund der Anwendung der Grundsätze des innerbetrieblichen Schadenausgleichs (vollständiger Entfall bei vom Arbeitnehmer mindestens grob fahrlässig verursachten Schadenfällen oder teilweiser Entfall bei Vorliegen mittlerer Fahrlässigkeit) [Hinweis: Hier liegt die Beweislast beim Arbeitgeber]

Das Interesse eines Unternehmens / des Arbeitgeber an einer Dienstreise-Fahrzeugversicherung ist also vorrangig das Abwälzen des Risikos dieses Arbeitnehmersersatzanspruchs auf einen Versicherer.

Nebeninteresse an einer Dienstreise-Fahrzeugversicherung ist die Sicherung des Betriebsfriedens, indem sich ein Versicherer als neutraler Risikoträger um die Angelegenheit kümmert. Die Voraussetzungen für die Versicherungsleistung einer Dienstreise-Fahrzeugversicherung sind:

- der Schaden ist im Rahmen einer Dienstreise entstanden und
- bezieht sich auf ein Fahrzeug das vom Arbeitnehmer der Versicherungsnehmerin mit deren Einwilligung zur Dienstfahrt benutzt wird und
- das Fahrzeug befindet sich nicht im Eigentum oder Besitz der Versicherungsnehmerin.

Versicherer einer Dienstreise-Fahrzeugversicherung ist in der Regel der Kfz-Versicherer des Unternehmens, der die Dienstreise-Fahrzeugversicherung häufig an das Bestehen einer Kfz-Flottenversicherung bindet.

Durch die folgenden Fragestellungen / Hinweise wollen wir nachfolgend und beispielhaft noch auf mögliche Deckungserweiterungen hinweisen, die abhängig vom jeweiligen Versicherer, vom Prämienaufkommen und Schadenverlauf, vom Bedarf sowie Verhandlungsgeschick des Versicherungsnehmers / Vermittlers / Beraters beitragsfrei oder gegen Zuschlag im jeweiligen Vertrag enthalten sein können:

- Da der gesetzliche Aufwendungsersatzanspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber nicht bei Pkws haltmacht, könnte der Versicherungsschutz auch auf alle Kfz und sogar Fahrräder (inkl. E-Bikes) ausgedehnt werden.

• Voraussetzung für den Aufwendungsersatzanspruch des Arbeitnehmers ist, dass sich das Fahrzeug nicht im Eigentum oder Besitz des Versicherungsnehmers befindet (s.o.). Diesbezüglich finden sich unterschiedliche Formulierungen in den jeweiligen Verträgen:

- Sind vom Arbeitnehmer angemietete Mietwagen / geleaste Fahrzeuge mitversichert?
- Sind Fahrzeuge mitversichert, die dem Arbeitnehmer leihweise überlassen sind?
- Gilt der Versicherungsschutz auch für das „Vorhalterisiko“ (Ruhezeiten des Fahrzeuges, wenn an einem Tag mehrere Dienstfahrten unternommen werden)?
- Welche Ausschlüsse / Deckungseinschränkungen gelten?
Gelten z.B. Höchstwerte für vom Versicherungsschutz erfasste Fahrzeuge?
- Umfang des Versicherungsschutzes:

- Kaskoversicherung (Voll- und Teilkasko-Schutz)
- Rabattverlustversicherung in der Kfz-Haftpflicht
- Dienstreise-Haftpflichtversicherung (Summen-Differenzdeckung zur Haftpflichtversicherung des Arbeitnehmers)

Der Bedarf für einen jeweiligen Versicherungsschutz lässt sich unternehmensintern auch durch entsprechende betriebliche Anweisungen steuern. Sind beispielsweise für Dienstreisen nur PKWs zulässig und ist dies im Unternehmen entsprechend kommuniziert, besteht kein Bedarf für die Erstreckung des Versicherungsschutzes auf „alle“ Fahrzeuge (inkl. Fahrräder).

Kein Bedarf für eine Dienstreise-Fahrzeugversicherung besteht selbstverständlich, wenn aufgrund unternehmensinterner Anweisungen private Fahrzeuge der Mitarbeiter für Dienstreisen nicht zulässig sind, sondern hierfür ausschließlich der unternehmenseigene Fuhrpark zur Verfügung steht oder auch, wenn für Dienstreisen

grundsätzlich Mietwagen über den Arbeitgeber anzumieten sind.

FAZIT:

Nutzen Arbeitnehmer Privatfahrzeuge für Dienstreisen, resultiert dadurch ggf. ein Bedarf für eine Dienstreise-Fahrzeugversicherung. Seitens des Arbeitnehmers kann ein gesetzlicher Aufwendungsersatzanspruch für Schäden an seinem Privatfahrzeug bestehen, wenn dieses für eine Dienstreise benutzt und anlässlich dieser beschädigt wurde.

Die Ausgestaltungsmöglichkeiten des Versicherungsschutzes einer Dienstreise-Fahrzeugversicherung sind von verschiedenen Faktoren abhängig, wie häufig in der Versicherungsbranche liegt der „Teufel“ im Detail.

sybille.mueller@irm-vb.de

Haftung der Mitarbeiter bei Abhandenkommen betrieblich überlassener Schlüssel und mögliche Versicherungslösungen

Viele Mitarbeiter besitzen heute Schlüssel (hierzu zählen auch Codekarten), die ihnen von ihren Arbeitgebern zur Verfügung gestellt werden. Hierbei kann es sich um Schlüssel handeln, die für das eigene Unternehmen oder auch für Fremdunternehmen benötigt werden. Teilweise sind es Schlüssel, die nur für eine oder zwei Türen gebraucht werden. Es kommt aber auch durchaus vor, dass es sich um Schlüssel handelt, die auf eine gesamte Schließanlage passen und somit eine große Anzahl von Türen schließen. Der Verlust eines solchen Schlüssels und ein notwendiger Austausch der gesamten Schließanlage kann ein sehr teures Vergnügen werden. Wie ist nun die Rechtslage, wenn ein Mitarbeiter einen solchen Schlüssel verliert? Kann er dafür vom Arbeitgeber haftbar gemacht werden und muss für die Kosten des Schließanlageaustausches aufkommen? Gibt es einen Versicherungsschutz gegen dieses Risiko? Mit diesen Fragen werden wir uns in den nachfolgenden Ausführungen beschäftigen.

Haftung

Kommt ein Schlüssel abhanden, dann gilt erst einmal der allgemeine Grundsatz, dass derjenige für den Schaden aufkommen muss, der ihn verursacht hat. Das gilt auch für den Verlust von Sachen Dritter. Die Mitarbeiter gehen daher mit der Übernahme von Dienstschlüsseln ein Risiko ein, dass gerade bei großen Schließanlagen zu erheblichen finanziellen Einbußen führen kann.

Aufgrund der Betriebsbezogenheit kommt hier aber die Rechtsprechung zur Arbeitnehmerhaftung zur Anwendung. Man spricht hier auch von der privilegierten Arbeitnehmerhaftung oder dem Haftungsprivileg des Arbeitnehmers. Welche Haftung der Arbeitnehmer zu tragen hat, hängt letztendlich vom jeweiligen Verschuldensgrad ab. Man unterscheidet hier folgende vier

Kategorien:

- leichte Fahrlässigkeit
- normale/mittlere Fahrlässigkeit
- grobe Fahrlässigkeit
- Vorsatz

Ist dem Arbeitnehmer nur ein leichtes Verschulden nachzuweisen, hat er generell nicht für den Schaden aufzukommen. Der Arbeitgeber muss die Bezahlung des Schadens aus eigenen Mitteln bestreiten.

Bei mittlerer Fahrlässigkeit hat sich der Arbeitnehmer mit einer bestimmten Quote zu beteiligen. Man spricht hier als Richtgröße von einer Beteiligung in Höhe von einem Drittel bis zur Hälfte des Schadens. Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte sind aber ebenfalls noch zu berücksichtigen. Dazu gehören zum Beispiel Kriterien wie die Gefahrgeneignetheit der Arbeit, die Schadenshöhe, die Höhe des Arbeitnehmerverdienstes sowie auch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers. Bei sehr hohen Austauschkosten einer Schließanlage ist daher davon auszugehen, dass die prozentuale Beteiligung unter einem Drittel des Gesamtschadens liegen dürfte.

Bei grober Fahrlässigkeit gilt erst einmal der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer den gesamten Schaden ausgleichen muss. Aber auch hier werden wieder Zumutbarkeitsgesichtspunkte berücksichtigt. Wenn zwischen Vergütung des Arbeitnehmers und Schaden ein deutliches Missverhältnis besteht, ist auch hier wieder eine Haftungseinschränkung möglich. Von einem solchen Missverhältnis redet man in der Regel, wenn der Schaden oberhalb drei Bruttomonatseinkommen liegt. In Urteilen von Arbeitsgerichten liest man daher oftmals, dass der Arbeitnehmer zu einer Zahlung von drei Bruttomonatsgehältern verurteilt wurde. Allerdings handelt es sich bei den drei Bruttomonatsgehältern nicht um eine gesetzlich festgelegte Haftungsobergrenze. Eine solche Haftungsobergrenze gibt es bisher noch nicht. Sie wurde in der Reformdiskussion zur Begrenzung der Arbeitnehmerhaftung lediglich als Höchstbetrag

vorgeschlagen. Daher wird diese Haftungsbegrenzung in der gängigen Rechtsprechungspraxis regelmäßig angewendet. In der Zwischenzeit liegen aber auch einige Urteile von Arbeitsgerichten vor, die den betreffenden Arbeitnehmern eine höhere Anzahl von Bruttomonatsgehältern auferlegt haben.

In Bezug auf den Schlüsselverlust kommt allerdings noch ein weiteres Kriterium hinzu, das sich begünstigend auf die Haftung des Arbeitnehmers auswirken kann. Auch mögliche Pflichten des Arbeitgebers sind hier zu berücksichtigen und zu prüfen. Besteht das Risiko, dass mit dem Verlust eines Schlüssels ein besonders hoher Schaden verbunden ist, so gehört es zu den Aufgaben und Fürsorgepflichten des Arbeitgebers den Arbeitnehmer auf diesen Umstand hinzuweisen. Sollte er dies unterlassen, kann dieser Sachverhalt zu einer vollständigen Haftungsfreistellung des Arbeitnehmers führen. Ein Verweis des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer hätte die erheblichen finanziellen Folgen selbst erkennen können, wird ihm bei einem möglichen Entlastungsversuch aber kaum helfen. Gerade die Folgekosten bei einem Schlüsselverlust werden insbesondere durch die persönlichen Kosten- und Sicherheitsüberlegungen des Arbeitgebers maßgeblich beeinflusst. Diese Überlegungen sind für den Arbeitnehmer nicht vorhersehbar. Zudem würde arbeitsrechtlich geprüft werden, ob der Arbeitgeber eigentlich nicht die Möglichkeit gehabt hätte, das Schadensrisiko durch den Abschluss einer entsprechenden Versicherung zu begrenzen. Ein Arbeitgeber darf eine Versicherungsprämie nicht deshalb einsparen, weil die Möglichkeit besteht, sich hinterher beim Arbeitnehmer schadlos halten zu können.

Bei vorsätzlichem Handeln hat der Arbeitnehmer allerdings keine Haftungsbegrenzung mehr zu erwarten.

Versicherungslösungen

Hier muss man zuallererst unterscheiden, ob es sich um überlassene Schlüssel des eigenen Betriebs oder um Schlüssel von

Fremdbetrieben handelt. Bei einem Schlüsselverlust von Fremdbetrieben (z.B. Kunden, Auftraggeber) besteht in der Regel Versicherungsschutz über die Betriebshaftpflichtversicherung des eigenen Unternehmens. Marktübliche Betriebshaftpflichtversicherungen enthalten die Deckungserweiterung „Schlüsselverlust“ in ihrem Deckungskonzept. Oftmals stehen hierfür aber begrenzte Versicherungssummen (Sublimits) zur Verfügung. Je aktueller ein Bedingungsmerk allerding ist, desto höher fallen diese Sublimits in der Regel aus.

Bei Schlüsseln des eigenen Unternehmens besteht zum einen die Möglichkeit, dass die Mitarbeiter dieses Risiko über ihre Privathaftpflichtversicherung einschließen lassen. Da es sich bei Schlüsseln des Arbeitgebers um ein betriebliches Risiko handelt, gilt der Verlust dieser Schlüssel für gewöhnlich nicht schon automatisch mitversichert. Lediglich der Verlust von Schlüsseln, die man aus dem privaten Umfeld erhalten hat, gilt in der Regel automatisch mitversichert. Die Deckung für den Verlust geschäftlich genutzter Schlüssel muss der jeweilige Mitarbeiter bei seinem Haftpflichtversicherer entweder separat beantragen oder er hat bereits einen Tarif mit dem höchsten Deckungsumfang abgeschlossen, der diese Deckung beinhaltet. Es ist davon auszugehen, dass nahezu alle Privathaftpflichtversicherer diese Deckung in irgendeiner Form anbieten.

Die andere Möglichkeit besteht darin, dass der Arbeitgeber eine Schlüsselverlustversicherung oder auch Schließanlagenversicherung abschließt. Diese ist wie eine Art Kaskoversicherung anzusehen. Der Versicherungsmarkt bietet hier verschiedene Lösungsmöglichkeiten. Teilweise wird der Versicherungsschutz über eine Sachversicherung eingebunden. Zwar ist eine Versicherungslösung über eine Betriebshaftpflichtversicherung eher selten aber ebenfalls durchaus denkbar. Es gibt aber auch Versicherer, die hierfür eigenständige Versicherungslösungen mit entsprechenden Bedingungsmerkeln anbieten. Die abzuschließende Versicherungssumme hat sich dabei an die Gesamtkosten der Schließanlage einschließlich der Kosten für den Austausch zu orientieren.

FAZIT:

Sofern ein Mitarbeiter einen Schlüssel des eigenen oder eines fremden Unternehmens verliert, kann dies zu einem hohen finanziellen Schaden führen. In welcher Höhe der Mitarbeiter für den Schaden einstehen muss, hängt von der Rechtsprechung zum Arbeitsrecht ab. Für vom Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber verursachte Schäden werden Haftungseinschränkungen auf Grundlage der privilegierten Arbeitnehmerhaftung vorgenommen. Diese unterteilt sich nach dem Grad des Verschuldens in leichte, mittlere und grobe Fahrlässigkeit sowie Vorsatz. Bei leichter Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer den Schaden generell nicht zu begleichen. Im Falle des Vorsatzes muss er für den Schaden voll haften. In den beiden anderen Fällen ist mit einer anteiligen Schadensbeteiligung zu rechnen, die bei der groben Fahrlässigkeit höher ausfallen kann. Zu beachtende Pflichten des Arbeitgebers können sich zudem auch begünstigend auf die Haftung des Arbeitnehmers auswirken.

Versicherungsschutz gegen Schlüsselverlust ist auf dem Versicherungsmarkt auf verschiedene Weisen erhältlich. Ein Verlust von Schlüsseln fremder Firmen ist in der Regel im Rahmen der Betriebshaftpflichtversicherung versichert. Der Verlust eigener Schlüssel des Unternehmens muss entweder über eine eigenständige Versicherung abgeschlossen oder in die Sach- oder Betriebshaftpflichtversicherung integriert werden.

ralf.pfitzenmaier@irm-vb.de

KONTAKT

IRM
Versicherungsberatung GmbH

Postfach 31 13 31, 70473 Stuttgart
Mittlerer Pfad 19, 70499 Stuttgart
Telefon: +49 711 820 508 0
Telefax: +49 711 820 508 11

Markus Alber
Telefon: +49 711 820 508 21
Mobil: +49 151 147 163 21
E-Mail: markus.alber@irm-vb.de

Thomas Hardt
Telefon: +49 711 820 508 24
Mobil: +49 151 147 163 24
E-Mail: thomas.hardt@irm-vb.de

www.irm-vb.de

Möchten Sie unsere IRM-News künftig per E-Mail anstatt per Post erhalten? Dann geben Sie uns bitte einen kurzen Hinweis an
E-Mail: info@irm-vb.de oder per
Telefon: +49 711 820 50 80