



Ausgabe 15/2011 (587)
15.08.2011

FOCUS Rostfrei

Herausgeber: Verlag Focus Rostfrei GmbH - Sonsbecker

Stroße 40-44 - 46509 Xanten - Telefon 0 28 01 - 98 26-0 - Fax 0 28 01 - 98 26-11

**SPS mit 32% mehr Umsatz
im ersten Halbjahr S.12**

**Kostenkurve für Nickel-pig-iron
definiert Preisuntergrenze S.26**



ISSN 1430-0036

**Die Fachzeitschrift
für rost-, säure- und
hitzebeständige Edelstähle**

Schadenersatz - Kompensation für Arbeitgeber

Nutzung privater PKW der Arbeitnehmer für den Betrieb

Häufig nutzen Arbeitnehmer eigene PKW im Rahmen ihrer Beschäftigung. In den meisten Fällen erhalten sie dafür Ersatz durch so genannte Kilometerpauschalen.

Die Aufwendungen im Zusammenhang mit der Benutzung eines eigenen Fahrzeugs können auf zwei verschiedene Arten berechnet beziehungsweise berücksichtigt werden. Zum einen kann dies durch Berechnung des tatsächlichen beruflichen Anteils an den Gesamtkosten des Fahrzeugs ermittelt werden. Da dies regelmäßig sehr umständlich und aufwendig ist, werden fast ausschließlich Pauschbeträge in Ansatz gebracht. Ohne Einzelnachweis der tatsächlichen Gesamtkosten können Pauschbeträge für jeden gefahrenen Kilometer bei einem Kraftwagen 0,30 Euro je Fahrtkilometer angesetzt werden. Werden Personen bei einer Dienstreise mitgenommen, erhöht sich dieser Betrag um jeweils 0,02 Euro pro Person.

Neben diesen Kilometer-Sätzen sind nur noch so genannte außergewöhnliche Kosten abzugsfähig. Außergewöhnliche Kosten sind beispielsweise Unfallkosten.

Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmern für die Benutzung des eigenen Fahrzeugs auf Dienstreisen einen höheren Kilometer-Satz zu zahlen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass für den die Pauschal-Sätze übersteigende Betrag Lohnsteuer und Sozialabgaben zu zahlen sind.

Die Autoren dieses Beitrags haben langjährige Erfahrung in Beratung und Vertretung von Stahl verarbeitenden und handelnden Unternehmen. Rechtsanwältin Dr. Iur. Gabriele Maluga war bis 2008 geschäftsführende Gesellschafterin des Edelstahl-Unternehmens Maluga Stahl GmbH und ist Partner bei Janssen + Maluga Legal und Leiterin der Dezernate Schadens- und Kartellrecht. Rechtsanwalt Prof. Dr. Iur. Gerhard Janssen ist Partner bei Janssen + Maluga Legal und unter anderem Leiter des Dezernats Wettbewerbsrecht.

Probleme tauchen dann auf, wenn auf diesen für den Arbeitgeber getätigten Fahrten Unfälle und damit Schäden an dem PKW des Arbeitnehmers entstehen.

Der Ersatz von Schäden an privaten PKW von Arbeitnehmer ist stetige Quelle von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer. Das Bundesarbeitsgericht hat aktuell mit Urteil vom 28. Oktober 2010 (AZ: 8AZR 647/09) zum Aufwendungsanspruch des Arbeitnehmers bei Unfallschäden an seinem Privatfahrzeug bei dessen Einsatz im Betätigungsbereich des Arbeitgebers mit dessen Einwilligung geurteilt.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 28. Oktober 2010 Stellung genommen und zwar zur Haftungsfrage des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer beim Einsatz des privaten Pkws des Arbeitnehmers. Hier ist erneut festgehalten, dass Sachschäden des Arbeitnehmers, mit denen nach Art und Natur des Betrie-

bes oder der Arbeit zu rechnen ist, insbesondere Schäden, die notwendig oder regelmäßig entstehen, arbeitsadäquat und im Arbeitsverhältnis keine Aufwendung im Sinne des §§ 670 BGB darstellen. 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 liege eine Aufwendung nach §§ 670 BGB vor.

Ein Verkehrsunfall beruhe zwar auf der dem Fahrer also dem Arbeitnehmer übertragenen und damit betrieblich veranlassenden Tätigkeit, gehöre aber nicht zu den üblichen Begleiterscheinungen dieser Tätigkeit und sei mithin nicht arbeitsadäquat. In entsprechender Anwendung des §§ 670 ff BGB müsse der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer an dessen Fahrzeug entstandene Unfallschäden ersetzen, wenn das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich mit eingesetzt werde.

Grund hierfür sei, dass der Arbeitgeber das Schadenrisiko nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen dürfe, wenn er sich dessen eingetragener Sachen als Arbeitsmittel bediene. Andererseits soll der Arbeitnehmer durch die Einbringung eigener Sachen nicht besser gestellt sein, als er bei der Beschädigung betriebsbedingter Sachmittel stünde. Ein Ersatzanspruch kann daher nur in dem Umfang bestehen, in dem der Arbeitgeber eine Beschädigung seiner Sachmittel hinzunehmen hätte.

Ein voller Schadenersatzanspruch besteht mithin nur, bei schuldloser oder einfach fahrlässiger Herbeiführung des Unfalls durch den Arbeitnehmer. Bei mittlerer Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers an dem Unfalleintritt ist der Schaden anteilig unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalls nach Billigkeit und Zumutbarkeitsgesichtspunkten zu verteilen. Zudem sollten Arbeitgeber beachten, dass sie für den Fall des verletzungsbe-

dingten Ausfalls eines Arbeitnehmers einen Schaden dadurch erleiden, dass sie verpflichtet sind, den Lohn für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen fortzuzahlen. Durch diese Verpflichtung erleidet der verletzte Arbeitnehmer diesbezüglich zwar keinen Schaden, jedoch soll der Schädiger/Unfallverursacher dadurch nicht entlastet werden, denn der Schaden entsteht durch die Lohnfortzahlungspflicht beim Arbeitgeber, der zur Zahlung verpflichtet ist, obwohl er wegen des verletzungsbedingten Ausfalls seines Arbeitnehmers, keine Arbeitsleistung erhält. Grundsätzlich regelt das Entgeltfortzahlungsgesetz den Forderungsübergang auf den Arbeitgeber. Arbeitgeber sollten sich zudem bereits durch ent-

sprechende Klauseln in den Arbeitsverträgen diesen Ersatzanspruch abtreten lassen, damit im Falle des Eintritts, der Schaden sofort beim Schädiger beziehungsweise bei dessen Versicherung geltend gemacht und durchgesetzt werden kann.

Dies erfolgt grundsätzlich in dem Umfang des tatsächlich eingetretenen Schadens. Dabei kann der Schädiger dem Arbeitgeber alle die Einwendungen entgegenhalten, die er auch dem Arbeitnehmer entgegen halten kann. Bedeutung gewinnt dies bei einer Mithaftung der Unfallbeteiligten. Ein vom Arbeitnehmer mit dem Unfallgegner beziehungsweise mit dessen Versicherung zuvor abgeschlossener Abfindungsvergleich wirkt voll gegen den Arbeitgeber. Darüber

hinaus sind jeweils einzel-fallbezogene Besonderheiten zu berücksichtigen, zum Beispiel Haftungsausschlüsse (etwa, wenn der Schaden durch einen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen verursacht wurde).

Der Nachweispflicht des Arbeitnehmers - Beibringung eines ärztlichen Attestes zum Beweis der Arbeitsunfähigkeit - kommt ebenfalls eine besondere Bedeutung zu. Jetzt kommt diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nämlich als Beweismittel für den Arbeitgeber zum tragen; mithin ein weiterer Grund, diese Verpflichtungen der Arbeitnehmer zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ohne Ausnahme und stets einzufordern. Hier kann unter Umständen auch bereits

im Arbeitsvertrag festgelegt werden, dass eine solche Verpflichtung bereits für den ersten Tag und nicht erst nach dem dritten Tag, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu fordern, besteht.

Die Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegenüber den Krankenversicherungen im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (so genannte U1 und U1 Beiträge) ist hier ebenfalls zu beachten.

Sowohl der Einsatz als auch die generelle Abwicklung von Schadensfällen auch im Rahmen der Nutzung privater PKW für den Arbeitgeber bedürfen daher stets einer eingehenden Prüfung und sorgfältigen Abwägung. Arbeitgeber sollte in diesem Bereich darauf achten, dass sie ihre bestehenden Ansprüche durchsetzen.

Focus Rostfrei

Alle 14 Tage montags bringt **Focus Rostfrei** aktuelle Informationen zur Marktentwicklung im In- und Ausland, über Trends, die Situation auf den Rohstoffmärkten und Preise. Sichern Sie sich Ihre Ausgabe noch heute!

... jetzt abonnieren!

Bestellschein

Hiermit abonnieren wir

Firma.....
 zu Händen.....
 Straße/Postfach.....
 PLZ/Ort.....
 Ust-IdNr..... (nur für EU-Mitgliedslander)
 Tel..... Fax.....

Ich bestelle sofort Exemplar(e) des **Focus Rostfrei** zum Preis von € 55,- im Quartal resp. € 245,- pro Jahr/Exemplar (Nichtzutreffendes bitte streichen). Das Abonnement ist zunächst für ein Jahr abgeschlossen und verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn nicht bis 8 Wochen vor Ablauf des Abonnements die Kündigung ausgesprochen wird.

Der Aboppreis versteht sich inkl. der jeweils gültigen Mehrwertsteuer.

Wir fügen einen Scheck bei / ermächtigen Sie hiermit zum Bankeinzug von unserem

Konto Nr.
 bei der
 in
 BLZ
 (Bankeinzug nur im Inland möglich)
, den..... Stempel/Unterschrift

Widerrufsrecht

Ich habe zur Kenntnis genommen, dass ich meinen Auftrag innerhalb einer Woche schriftlich widerrufen kann. Zur Wahrung dieser Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an **Focus Rostfrei**.

....., den..... Stempel/Unterschrift