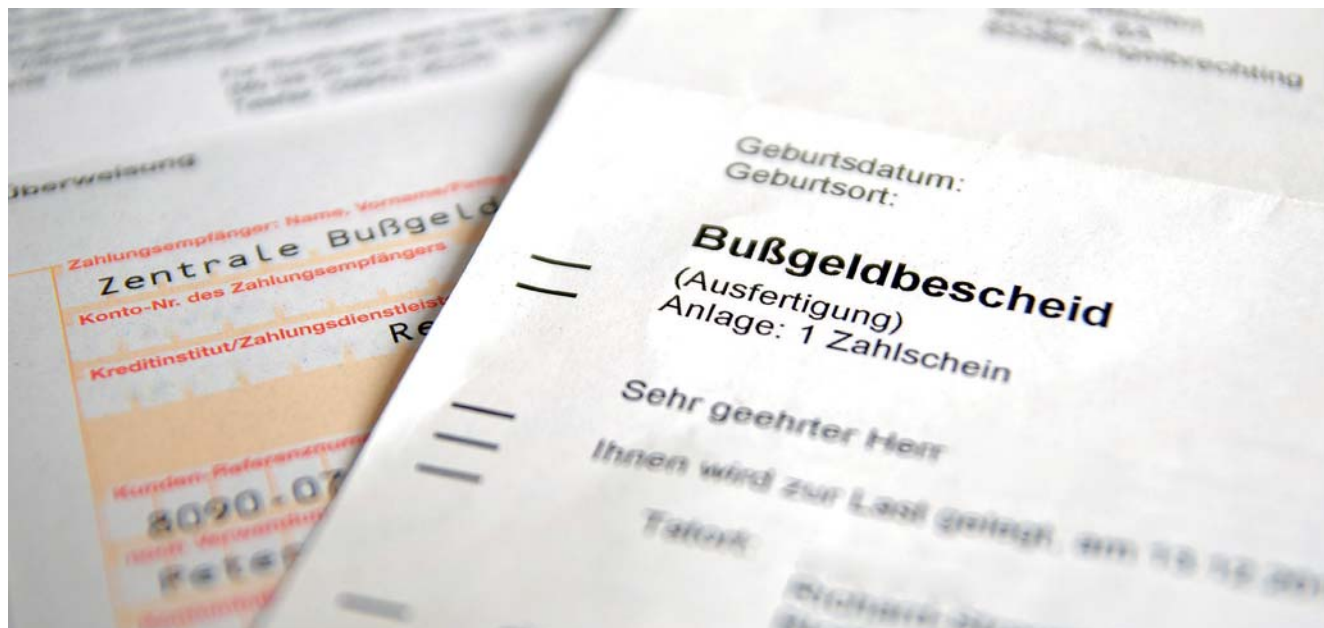


Delikte auf Kosten des Arbeitgebers

Übernahme von Bußgeldern | Trotz mitunter gängiger Praxis dürfen Arbeitgeber nicht für die Geldbußen ihrer Mitarbeiter aufkommen. Anders kann es bei Anwaltskosten aussehen.



Bußgelder nach Verstößen | Grundsätzlich müssen alle Autofahrer – auch Berufskraftfahrer – diese aus ihren eigenen finanziellen Mitteln bezahlen

Aus Fuhrparkkreisen hört man oft Aussagen darüber, dass bei Verstößen gegen Straßenverkehrsvorschriften und daraus folgenden Bußgeldern einzelne Arbeitgeber bereit seien, die Zahlungen dafür für ihre Mitarbeiter zu übernehmen. Ein heikles Thema.

In diesem Zusammenhang taucht vermehrt die Frage auf, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, etwaige Rechtsanwaltskosten, beispielsweise Verteidigerkosten, zu übernehmen.

Aus eigenen Mitteln | Grundsätzlich müssen alle Autofahrer, damit auch Berufskraftfahrer, Geldbußen wegen Verstößen gegen Straßenverkehrsvorschriften aus ihren eigenen finanziellen Mitteln selbst bezahlen. Man könnte entfernt an § 670 BGB (Ersatz von Aufwendungen) denken, wonach der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung seines Auftrages diejenigen Aufwendungen vom Auftraggeber erstattet verlangen kann, die er den Umständen nach für erforderlich halten durfte. Schon diese tatbestandlichen Voraussetzungen des § 670 BGB machen deutlich, dass Bußgelder der Mitarbeiter keine ersatzfähigen Aufwendungen sind.

Dies gilt selbst dann, wenn ein Verhalten des Arbeitgebers mitursächlich war, zum

Beispiel bei vorgegebenem Termindruck. In diesem Fall kommt allenfalls nur eine eigene bußgeldrechtliche Verantwortung des Arbeitgebers als Anstifter oder Mittäter oder wegen Beihilfe in Betracht.

Zusagen des Arbeitgebers über die Erstattung etwaiger Geldbußen sind sogar sittenwidrig und gemäß § 138 BGB unwirksam; so hat bereits das Bundesarbeitsgericht

Ein Arbeitgeber, der Verstöße gegen Lenk- und Ruhezeiten toleriert, handelt sittenwidrig.

(BAG) im Jahr 2001 entschieden (BAG, Entscheidung vom 25.1.2001, Az. AZR 465/00, NZA 2001, 653).

Verstoß gegen Lenk- und Ruhezeiten | Entsprechendes gilt für die Ahndung von Verstößen gegen die Lenk- und Ruhezeit: Ein Arbeitgeber, der durch entsprechende Anordnungen bewusst in Kauf nimmt, dass es beispielsweise zum Verstoß gegen Vorschriften über Lenkzeiten kommt, handelt sittenwidrig und ist nach § 826 BGB gegenüber dem Arbeitnehmer zum Schadensersatz verpflichtet. Zu dem ersatzfähigen Schaden gehört aber nur in Ausnahmefällen

die Erstattung von Geldbußen, die gegen den Arbeitnehmer verhängt werden.

Eine sittenwidrige vorsätzliche Schädigung im Sinne dieser Vorschrift setzt voraus, dass die Anordnungen des Arbeitgebers sich konkret auf die beispielsweise zum Schaden führende Lenkzeitüberschreitung bezogen und der Arbeitgeber diesen Schaden im Sinne des bedingten Vorsatzes mindestens billigend in Kauf nahm.

Vorgeschriebene Termine | Dabei genügt es, wenn der Arbeitgeber die Lenkzeitüberschreitung zwar nicht direkt vorgeschrieben, jedoch bewusst eine Fahrt mit bestimmten vorgeschriebenen Terminen angeordnet hat, die zwangsläufig zu unzulässigen Lenkzeitüberschreitungen führen musste.

Übernimmt der Arbeitgeber dennoch im Einzelfall die Zahlung einer Geldbuße, die gegen einen seiner Mitarbeiter verhängt wurde, so handelt es sich dabei um steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn der Arbeitgeber nicht aus ganz überwiegend betrieblichen Interessen handelt (Bundesfinanzhof [BFH], DStR 2008, 2310).

Eigenbetriebliches Interesse | Eine vom Arbeitgeber übernommene Geldbuße oder Geldauflage ist zwar kein Arbeitslohn, wenn die Übernahme „aus ganz überwiegend ei-

genbetrieblichem Interesse“ erfolgt ist. Bei Abwägung eines solchen Interesses kommt es aber stets auf die „Wechselwirkung zwischen der Intensität des eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers und dem Ausmaß der Bereicherung respektive Entlastung des Arbeitnehmers“ an.

Geldbußen eines GF von 40.000 Euro |

Entschieden hat der Bundesfinanzhof dieses Thema im Fall von Geldbußen gegenüber dem Geschäftsführer einer GmbH aus der Lebensmittelbranche. Im Raum standen Geldbußen von rund 40.000 Euro. Je höher aus der Sicht des Arbeitnehmers der wirtschaftliche Vorteil aus der Übernahme von Geldbußen anzusetzen ist, desto geringer zählt das aus der Sicht des Arbeitgebers vorhandene eigenbetriebliche Interesse.

Demgegenüber deutlich kleinere Bußgelder aus Verstößen im Straßenverkehr sieht der BFH grundsätzlich nicht als Arbeitslohn (BFH, Entscheidung vom 7.7.2004, Az. VI R 29/00, BStBl 2005 II S. 367).

Früher wurde in der Übernahme von Bußgeldern durch den Arbeitgeber sogar eine selbst strafbare Strafvereitelung, begangen durch den Arbeitgeber, gesehen. Dies ist seit einer Entscheidung des Bundesgerichtshofes aus dem Jahr 1991 (BGH, NJW 1991, 990) nicht mehr der Fall. Wer eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begangen hat, muss grundsätzlich die gegen ihn verhängte Sanktion nach deren Sinn und Zweck in eigener Person tragen und damit auch eine ihm auferlegte Geldstrafe oder Geldbuße aus seinem eigenen Vermögen aufbringen. Die Erstattung einer vom Täter schon bezahlten Geldbuße ist indessen nicht verboten.

Selbst derjenige, der dem Täter im Voraus die zur Zahlung der Strafe oder Geldbuße erforderlichen Geldmittel zur Verfügung stellt, macht sich, wie der BGH entschieden hat, nicht strafbar (BGH, Entscheidung vom 7.11.1990, 2 StR 439/90, BGHSt 37, 226).

Auch ein Anspruch des Täters auf Erstattung des Bußgelds ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen, soweit sich ein solcher Anspruch aus den allgemeinen Regeln des bürgerlichen Rechts ergibt (vgl. BGH, Entschei-

dung vom 14.11.1996, Az. IX ZR 215/95, NJW 1997, 518, 519).

Zusagen des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer bei der Arbeitsausübung auferlegte Geldstrafen oder Geldbußen zu übernehmen, sind regelmäßig als Verstoß gegen die guten Sitten nach § 138 BGB nichtig, weil sie jedenfalls dem Zweck von Straf- und Bußgeldvorschriften zuwiderlaufen und geeignet sind, die Hemmschwelle des Arbeitnehmers, Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten zu begehen, herabzusetzen (LAG Hamm, Entscheidung vom 30.7.1990, Az. 19 (14) Sa 1824/89, NJW 1991, 861).

Auch wenn die Strafrechtsordnung darauf verzichtet, die Übernahme Dritten auferlegter Geldstrafen oder Geldbußen unter Strafe zu stellen, bedeutet dies nicht, dass die Zivilrechtsordnung bereit ist, dieses Verhalten zu billigen, indem sie derartige Absprachen für rechtswirksam erklärt.

Unverantwortliches Handeln | Ein Arbeitgeber, der im eigenen wirtschaftlichen Interesse seine Arbeitnehmer zur Vernachlässigung von Verkehrsvorschriften verleitet, indem er von vornherein die Übernahme etwaiger Geldstrafen und Geldbußen zusagt, handelt unverantwortlich nicht nur gegenüber seinen Arbeitnehmern, deren Gesundheit er gefährdet, sondern auch gegenüber der allgemeinen Verkehrssicherheit.

Es ist deshalb nicht akzeptabel, wenn ein Arbeitgeber gegenüber seinem Mitarbeiter die Übernahme von Geldbußen vertraglich zusagt und damit in Kauf nimmt, dass es zum Verstoß des Arbeitnehmers gegen Straßenverkehrsvorschriften kommt.

Übernahme von Anwaltskosten | Ganz anders sieht es bei der Übernahme von Verteidigerkosten aus. Verursacht ein Arbeitnehmer unverschuldet einen schweren Verkehrsunfall und leitet die Staatsanwaltschaft gegen ihn ein Ermittlungsverfahren ein, hat er gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Ersatz der erforderlichen Verteidigerkosten (BAG, Entscheidung vom 16.3.1995, Az. 8 AZR 260/94, NJW 1995, 2372).

Erforderlich in diesem Sinne sind jedoch nur die gesetzlichen Gebühren nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG). Arbeitsrechtlich ist ein Berufskraftfahrer ohne besondere Vereinbarung und Vergütung nicht zum Abschluss einer Rechtsschutzversicherung verpflichtet. Der Abschluss einer solchen mag für den Arbeitgeber ratsam und für den Arbeitnehmer wünschenswert sein, eine entsprechend § 254 BGB (Mitverschulden) zu berücksichtigende Obliegenheitsverletzung folgt hieraus jedoch nicht.

| Dr. Michael Ludovisy



Dr. Michael Ludovisy |
Rechtsanwalt
und Rechtsexperte
von Autoflotte



Foto: JustusFriedla

Gurtanlegepflicht | Befreiung nur bei ersten Gesundheitsschäden

— Ein Autofahrer oder Beifahrer hat nur dann einen Anspruch auf eine Befreiung von der Gurtspflicht, wenn die Benutzung für ihn aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar ist, weil die Nutzung für ihn konkret mit ernsthaften Gesundheitsschäden verbunden ist. Diese Risiken müssen ärztlich bestätigt werden können.

Niedersächsisches OVG, Entscheidung vom 26.2.2015;
Az. 12 LA 137/14, zfs 2015, 420

Fahrverbot | Zweistufiges Prüfungsschema bei Verhängung

— Jedes Fahrverbot, das verhängt werden soll, verlangt eine zweistufige Prüfung und deren Darlegung in den Entscheidungsgründen. Zunächst ist zu prüfen, ob aufgrund besonderer äußerer oder subjektiver Umstände ausnahmsweise von der Verhängung eines Fahrverbots abgesehen werden kann. Danach hat das Gericht abzuwägen, ob eine außergewöhnliche Härte als Folge des Fahrverbots beim Betroffenen dessen Verhängung entgegensteht.

OLG Celle, Entscheidung vom 12.12.2014,
Az. 322 SsBs 241/13, zfs 2015, 413

Eigenreparatur | Ersatz der fiktiven Reparaturkosten

— Lässt der Geschädigte sein Auto von einem Freund unentgeltlich reparieren, kann er die geschätzten Reparaturkosten einer Fachwerkstatt einfordern. Diese Sachverhaltskonstellation ist nach Ansicht des Gerichts mit derjenigen zu vergleichen, in der der Geschädigte die Reparatur selbst durchführt.

Der Verzicht auf eine Fremdreparatur ist ein „überobligationsmäßiger Verzicht“, der den Schädiger nicht entlasten darf. Deshalb besteht Anspruch auf Ersatz der geschätzten Reparaturkosten.

OLG Koblenz, Entscheidung vom 11.5. 2015,
Az. 12 U 911/14, DAR 2015, 462



Unfall | Haftungsaufteilung bei Geradeausfahrt trotz Blinkens

Bei einer Kollision im Einmündungsbereich zwischen einem Pkw, der eine Vorfahrtstraße mit eingeschaltetem rechten Blinker geradeaus weiter befährt, und einem von rechts kommenden Fahrzeug, dessen Fahrer auf ein Abbiegen des Pkw vertraut hat, haftet der blinkende Pkw zu einem Drittel und der an sich wartepflichtige Pkw zu zwei Dritteln.

AG Bad Oeynhausen, Entscheidung vom 18.12.2014, Az. 18 C 208/14; SP 2015, 220

Fahrverbot | Nicht unverhältnismäßig bei geringer Beeinträchtigung

Der Betroffene kann sich nicht auf die Unverhältnismäßigkeit der Anordnung eines Fahrverbotes berufen, wenn er ausreichend Gelegenheit hatte, es mit verhältnismäßig geringer Beeinträchtigung abzuleisten, etwa während eines Krankenhausaufenthalts oder in der Nebensaison seines Arbeitgebers.

AG Landshut, Entscheidung vom 11.5.2015, Az. 2 OWi 4286 Js 1077; Verkehrsrecht aktuell 2015, 137

Verkehrsunfallprozess | Video als Beweismittel

Das Recht am eigenen Bild gewährt die Befugnisse, über die Verwendung des Bildes zu bestimmen, einschließlich des Rechtes, einer Verwendung zu widersprechen, und der Aufnahme, dem Aufbewahren und der Vervielfältigung eines Fotos durch andere zu widersprechen. Ist aber bei einer Videoaufnahme einer Person im Straßenverkehr lediglich deren Verwendung als Beweismittel in einem etwaigen Zivilprozess beabsichtigt, liegt keine Verbreitung im Sinne des Art. 8 EMRK vor. Die Verwendung der Videoaufnahme als Beweismittel in einem Zivilprozess ist dann auch keine Verletzung des Rechtes auf Achtung des Privatlebens.

EGMR (III. Sektion), Entscheidung vom 27.5.2014, Az. 10764/09, zfs 2015, 330

Heimfahrt mit Dienstwagen | Kündigung gerechtfertigt?

Wer den Arbeitsweg mit dem Dienstwagen fährt, kann nicht fristlos gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmer auch zu Hause arbeitet. Vorausgesetzt, der Mitarbeiter dokumentiert seine Fahrten und handelt nicht entgegen konkreter Anweisungen.

Im verhandelten Fall hatte eine Firma einem schwerbehinderten Mitarbeiter aus dem Marketing einen Geschäftswagen zur Verfügung gestellt. Seine Geschäftsreisen und andere betriebliche Fahrten sollte er dokumentieren, erhielt sonst aber keine weiteren Anweisungen. Er nutzte das Auto allerdings auch für seinen Arbeits- und Heimweg, den er auch stets dokumentierte. Dies nahm die Firma aber zum Anlass, um dem Mitarbeiter fristlos wegen dem privat zweckentfremdeten Dienstwagen zu kündigen.

Die Richter hielten eine fristlose Kündigung jedoch nicht für rechtmäßig. Der Pflicht, die durchgeführten Fahrten zu dokumentieren, sei der Mitarbeiter nachgekommen. Auch weil er keine besondere Einweisung erhalten habe und die Fahrten offensichtlich einen dienstlichen Hintergrund hatten, sei eine fristlose Kündigung nicht rechtmäßig.

LAG Rheinland-Pfalz, Entscheidung vom 3.11.2014, Az. 2 Sa 152/14, Deutsche Anwaltshotline



Sachverständigen Gutachten | Bagatellschadengrenze für die Einholung

Die nach einem Verkehrsunfall zur Feststellung der Schadenhöhe entstehenden Sachverständigenkosten gehören regelmäßig zu dem Herstellungsaufwand im Sinne des § 249 Abs. 2 BGB. Die in diesem Zusammenhang geltende Bagatellschadengrenze legt das Gericht mit 700 Euro fest.

AG Gießen, Entscheidung vom 2.9.2014, Az. 43 C 272/14, SP 2015, 236



Abstandsverstoß | Behauptung einer notstandsähnlichen Situation

Bringt ein Autofahrer nach dem Vorwurf, auf einer Autobahn den gebotenen Sicherheitsabstand unterschritten zu haben, den Einwand vor, dies sei durch das gefährdende Auffahren des nachfolgenden Autos verursacht worden und er habe nicht gefahrlos abbremsen können, ist dies in der Regel unbeachtlich, wenn auf einem Überwachungsvideo ein plötzliches Abbremsen oder ein unerwarteter Spurwechsel des vorausfahrenden Fahrzeugs auszuschließen ist.

OLG Bamberg, Entscheidung vom 25.2.2015, Az. 3 Ss OWi 160/15

Kasko- und Haftpflicht | Relative Fahruntüchtigkeit nach Alkoholkonsum

Ein Autofahrer, der mit einer Alkoholisierung von 0,93 Promille einen Unfall verursacht, ist gegenüber der Kfz-Haftpflicht- und Kaskoversicherung wegen grob fahrlässiger Herbeiführung und Obliegenheitsverletzung im Innenverhältnis zu den Versicherern zu 75 Prozent verantwortlich. Dies führt zu einer entsprechenden Leistungskürzung und gegebenenfalls zu einem Regressanspruch.

OLG Saarbrücken, Entscheidung vom 30.10.2014, Az. 4 U 165/13; r+s 2015, 340

Privatnutzung | Keine tageweise Ermittlung des geldwerten Vorteils

Auch wenn ein Unternehmen seinen Außendienstlern nur tageweise Dienstwagen zur privaten Nutzung überlässt, gilt bei der Besteuerung die Ein-Prozent-Regel für den vollen Monat. Die Erfassung eines Nutzungsvorteils, der nicht an allen Tagen des Kalendermonats gegeben ist, mit einem taggenau ermittelten Bruchteil von einem Prozent des Bruttolistenpreises des Dienstwagens ist nicht zulässig. Die Alternative wäre ein Fahrtenbuch, jedoch ist ein unterjähriger Wechsel nicht möglich.

FG Baden-Württemberg, Entscheidung vom 24.2.2015, Az. 6 K 2540/14