

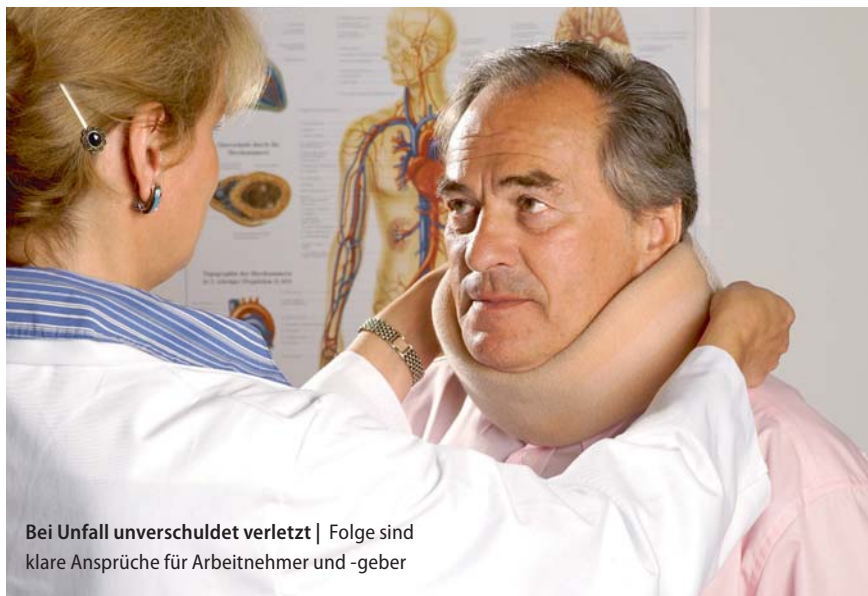
# Personenschäden richtig regulieren

**Regressgrundlagen** | Verletzen sich Fahrer von Firmenwagen unverschuldet durch einen Unfall und fallen als Arbeitskraft aus, entstehen Ansprüche auf Schadensersatz. Diesen sind allerdings Grenzen gesetzt.

— Wird der Fahrer eines Firmenwagens unverschuldet in einen Unfall verwickelt und erleidet dabei einen Personenschaden, erwachsen hieraus Ansprüche für ihn und den Flottenbetreiber als Arbeitgeber (AG). „Besonderheit ist in diesen Fällen, dass es verschiedene Anspruchsinhaber gibt. Zum einen ist der Eigentümer oder Halter des Kfz unmittelbar geschädigt. Daraus entstehen materielle Ansprüche wie zum Beispiel auf Ersatz des Fahrzeugschadens oder der Sachverständigenkosten. Dem Arbeitnehmer (AN) stehen unter anderem Ansprüche auf Schmerzensgeld, auf Ersatz des Erwerbsschadens und gegebenenfalls auf Deckung vermehrter schadenbedingter Bedürfnisse zu“, sagt Tom Petrick, Fachanwalt für Verkehrs- und Steuerrecht und Partner der Kanzlei F.E.L.S in Bayreuth.

## Entgeltfortzahlung für Arbeitnehmer |

Wesentlich ist der Anspruch des AN auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn er durch den Unfall arbeitsunfähig wird. „Hier sieht die gesetzliche Regelung vor, dass der AG für den AN im Krankheitsfall das volle Gehalt bis zu sechs Wochen weiter zu leisten hat, sofern der AN bis zum Unfall bereits vier Wochen im Unternehmen in Voll- oder Teilzeit beschäftigt war“, sagt Tom Petrick. Er ergänzt: „Des Weiteren regelt § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz, dass bei unfallbedingter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die entsprechenden Erwerbsschadensansprüche des AN gegen den Unfallverursacher auf den AG übergehen, weil dieser den Erwerbsschaden des AN ausgleicht. Sie können vom AG geltend gemacht werden, soweit er diese Leistungen an den AN und Sozial-



Bei Unfall unverschuldet verletzt | Folge sind klare Ansprüche für Arbeitnehmer und -geber

Foto: Matthias Stoltz/Fotolia

versicherungsträger erbracht hat.“ Infolgedessen kann der AG auch bei der Haftpflichtversicherung des Unfallverursachers Regress nehmen, um die Aufwendungen erstattet zu bekommen.

**Regresspotenzial** | Der Regress umfasst aber nicht nur das fortbezahlte Bruttogehalt. „Auch die AG-Anteile zur Sozialversicherung und eventuelle AG-Anteile zur Altersvorsorge und Hinterbliebenenversorgungsleistungen sowie anteiliges, auf die Ausfallzeit umgerechnetes Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind erstattungsfähig. Das wird erfahrungsgemäß oft vergessen, wenn Unternehmen dies in Eigenregie durchführen“, so Petrick. Seine prinzipielle Empfehlung lautet

deshalb: „Die Abrechnung für die Dauer der Krankheit vom Steuerberater durchführen zu lassen und auch die vorangegangenen Gehaltsabrechnungen dem Versicherer mitschicken. Diese wollen in der Regel den Nachweis über den Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten sehen.“

Lassen AG die Regressforderungen von einem Anwalt abwickeln, ist nach Angaben von Petrick unter anderem auch zu bedenken, dass die Kosten dafür nicht erstattungsfähig sind, weil es sich um einen Vermögensschaden eines Dritten und damit um einen mittelbaren Schaden handelt.

## Gewinn- oder Umsatzausfall: kein Ersatz |

Neben den materiell rechtlichen Positionen und den direkten Schäden und Beeinträchtigungen für den AN entstehen in den Unternehmen oft Einbußen bei Umsatz, Gewinn oder Mehrkosten, etwa für Ersatzkräfte durch den Ausfall des Geschädigten. Die Rechtsprechung ist in diesen Punkten jedoch eindeutig. Petrick erläutert: „Da es sich hier um einen rein mittelbaren Schaden handelt, sind die Kosten für eine einzustellende Erwerbskraft oder für potenziell entgangene Einnahmen aufgrund der fehlenden Arbeitskraft des AN nicht erstattungsfähig.“ Lediglich bei Selbstständigen wie Taxifahrern seien Ansprüche grundsätzlich durchsetzbar.

| Annemarie Schneider

## Schadensersatz bei Personenschäden | Grenzen der Ansprüche

— Die Gerichte haben sich in den vergangenen Jahrzehnten häufig mit den Schadensersatzforderungen von Arbeitgebern und -nehmern bei Personenschäden nach Unfällen im Straßenverkehr auseinandergesetzt. Für diese Ansprüche sind insbesondere bei den Aufwendungen und Ausfällen für Unternehmen enge Grenzen gesetzt. Insoweit gibt es beispielsweise keinen Ersatz bei Produktionsausfällen eines Betriebes infolge des unfall-

bedingten Ausfalles eines Mitarbeiters (OLG Stuttgart, Az. 1 U 114/83); keinen Ersatz für Lohnfortzahlung an die nicht unfallverletzten Arbeitnehmer, wenn ein Betrieb aufgrund eines Unfalles mehrere Tage geschlossen bleibt (OLG Hamburg, Az. 7 U 83/66) und auch keinen Ersatz für Mehraufwendungen des Arbeitgebers, der infolge des unfallbedingten Ausfalles eines Mitarbeiters nun Ersatzkräfte einstellen muss (Bundesgerichtshof, Az. VI ZR 36/08).