

# Merkblatt zur Führerscheinkontrolle bei Nutzung Dienstfahrzeugen und Haftung bei Unfällen

## 1. Einleitung in die Problemstellung

Wenn der Arbeitgeber ein Fahrzeug seinem Arbeitnehmer zur Verfügung stellt – sei es dauerhaft oder wie in Ihrem Fall nur vorübergehend – bleibt er in der Regel gleichwohl Halter und hat in diesem Rahmen bestimmten Pflichten nachzukommen.

Die wohl wichtigste Pflicht ist, vor Überlassung des Fahrzeuges an den Arbeitnehmer zu überprüfen, ob dieser über die erforderliche Fahrerlaubnis verfügt. Wird eine derartige Kontrolle versäumt und beispielsweise im Rahmen einer Polizeikontrolle das Fehlen der erforderlichen Fahrerlaubnis festgestellt, drohen dem Arbeitgeber strafrechtliche Konsequenzen.

Problematisch ist jedoch die Art und Weise wie diesem Risiko entgegengetreten werden kann. Die Problematik ergibt sich auch daraus, dass der Gesetzestext, aus dem sich die Pflicht zur Kontrolle der Fahrerlaubnis ergibt, keine genauen Vorgaben enthält.

## 2. Maßstab

### a. Gesetzliche Regelungen

Die gesetzliche Regelung findet sich in § 21 Abs.1 Nr.2 StVG, wonach sich der Halter eines Fahrzeuges strafbar macht, wenn er anordnet oder zulässt, dass jemand das Fahrzeug führt, der die erforderliche Fahrerlaubnis nicht hat oder dem das Führen des Fahrzeuges verboten ist. Fahrlässigkeit reicht nach § 21 Abs. 2 StVG aus.

Welche konkreten Anforderungen an den Halter zu stellen sind, wird anhand des Gesetzeswortlautes nicht deutlich. Deshalb muss die zu § 21 StVG entwickelte Rechtsprechung herangezogen werden.

### b. Grundsätze der Rechtsprechung

Wegen der großen Gefahren, die von Kraftfahrern ohne erforderliche Fahrerlaubnis ausgehen, sind sich die Gerichte einig, dass an den Halter eines Fahrzeuges hinsichtlich der Kontrollpflichten bei Überlassung des Fahrzeuges an eine andere Person hohe Anforderungen zu stellen sind. So ist stetige Rechtsprechung, dass der Halter eines Fahrzeuges grundsätzlich verpflichtet ist, sich durch Einsichtnahme in den Führerschein über die Fahrberechtigung des Dritten zu vergewissern.

Jedoch würde es im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, in welchem einer Person ein Kraftfahrzeug wiederholt überlassen wird, eine Überspannung der Sorgfaltspflicht darstellen und an der Lebenswirklichkeit vorbeigehen, von dem Halter zu verlangen, vor jeder Fahrzeugüberlassung erneut den Führerschein zu kontrollieren.

## 3. Auswirkungen

Deshalb stellt sich die Frage, wie der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachzukommen hat, um den gesetzlichen und durch die Rechtsprechung entwickelten Grundsätze, gerecht zu werden.

### a. Einsichtnahme in den Führerschein

Schon die Anforderungen, welche an die Umsetzung dieser Grundverpflichtung zu stellen sind, werden häufig nicht erfüllt.

- Eine Fotokopie des Führerscheins reicht nicht aus. Das auf der Kopie dokumentierte, wie die Personalien oder die Fahrerlaubnisklasse, verändert worden sind. Es ist daher nicht zweifelsfrei festzustellen, ob es sich tatsächlich um die Fahrerlaubnis des Arbeitnehmers handelt und ob diese für das vom Arbeitgeber überlassene Fahrzeug Geltung hat. Des Weiteren ist durch die Fotokopie nicht nachgewiesen, dass die Fahrerlaubnis für den betreffenden Zeitraum gilt. Der Arbeitnehmer könnte die Kopie – möglicherweise in der Sorge um seinen Arbeitsplatz – vor einer Entziehung der Fahrerlaubnis oder der Wirksamkeit eines

gegen ihn verhängten Fahrverbots gefertigt haben. Deshalb muss immer das Original eingesehen werden.

- Zu prüfen ist darüber hinaus, ob dem Arbeitnehmer seitens der Führerscheinbehörde etwaige Beschränkungen nach § 23 Abs. 2 FeV (Fahrerlaubnis-Verordnung) auferlegt wurden. Ist der Arbeitnehmer z.B. nur dazu berechtigt, einen PKW mit Automatikgetriebe zu führen, darf ihm kein Fahrzeug mit Schaltgetriebe überlassen werden. Denn ein Verstoß gegen derartige Beschränkungen kann ebenfalls zu einer Strafbarkeit nach § 21 StVG führen. Aber Achtung: Hiervon abzugrenzen ist die Anordnung einer sog. persönlichen Auflage. Persönliche Auflagen wie z.B. das Tragen einer Brille oder das Fahren mit beschränkter Geschwindigkeit, werden zwar ebenfalls in den Führerschein eingetragen. Deren Nichtbeachtung stellt aber gem. § 75 Nr.9 FeV jedoch nur eine Ordnungswidrigkeit dar.
- Auch bei ausländischen Führerscheinen ist Vorsicht geboten. Einigkeit besteht darüber, dass der Inhaber einer in einem EU – Mitgliedstaat erworbenen Fahrerlaubnis nicht dazu berechtigt ist, in Deutschland am Straßenverkehr teilzunehmen solange ihm im Inland die Fahrerlaubnis entzogen und eine Sperrfrist verhängt ist. Erfolgt während der Sperrfrist dennoch eine Teilnahme am Straßenverkehr, ist der Tatbestand des § 21 StVG erfüllt. Es ist aber weiterhin auch einhellige Meinung, dass ein Fahren ohne Fahrerlaubnis nicht vorliegt, wenn der Führerschein im EU – Ausland erst nach Ablauf der Sperrfrist erworben wird. Dem Arbeitgeber dürfte ein derartiges Detailwissen nicht abzuverlangen sein. Dennoch sollte er ausländischen Führerscheinen von Mitarbeitern, deren ordentlicher Wohnsitz in Deutschland liegt, mit Skepsis entgegnetreten. Dies, zumal bisher nach allen Führerscheinrichtlinien die Fahrerlaubnis von einem Mitgliedstaat nur auszustellen ist, wenn der Antragsteller mindestens während 185 Tagen im Kalenderjahr seinen ordentlichen Wohnsitz hatte. Somit zumindest eine Nachfrage beim Arbeitnehmer erforderlich sein, was es mit der ausländischen Fahrerlaubnis auf sich hat und warum z.B. keine Umschreibung erfolgt ist (ist zwar bei einem EU – Führerschein nicht zwingend nötig, erleichtert die Situation jedoch in Polizeikontrollen etc.).

#### **b. Vertrauenstatbestand**

Die wohl größte Unsicherheit bei den Arbeitgebern besteht bei der Frage, ob und in welchen Zeitabständen Führerscheinkontrollen zu wiederholen sind. Häufig bleibt es nämlich bei einer einmaligen Überprüfung der Fahrerlaubnis, wobei dann auf die Rechtsprechung verwiesen wird, wonach auf das Fortbestehen der Fahrerlaubnis vertraut werden darf, solange keine Umstände bekannt werden, die auf einen Verlust der Fahrerlaubnis oder ein Fahrverbot hindeuten.

Dies würde aber voraussetzen, dass die Möglichkeit einer Kenntnisnahme derartiger Umstände gegeben ist. Es besteht oft der Irrglaube, der Arbeitgeber würde über die von den Arbeitnehmern begangenen Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten im Straßenverkehr ohnehin Kenntnis erlangen, da der Arbeitgeber als Halter von der Einleitung eines Ordnungswidrigkeitsverfahrens informiert werden. In einigen Fällen mag dies zutreffend sein. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass der Arbeitnehmer noch an Ort und Stelle von der Polizei angehalten wird und seine Personalien aufgenommen werden. Ebenso könnten grob verkehrswidrige Verstöße, die zu einem Fahrverbot oder zur Entziehung der Fahrerlaubnis führen, auch mit anderen Fahrzeugen wie z.B. dem Privatfahrzeug begangen worden sein. Der Arbeitgeber würde in diesen Fällen von dem Vorgang nichts mitbekommen, da nicht zunächst ihm die Anhörung oder Vorladung übersandt würde. Aus diesem Grund muss eine regelmäßige Kontrolle der Fahrberechtigung erfolgen.

Um der in § 21 StVG enthaltenen Pflicht gerecht zu werden dürfte aus strafrechtlicher Sicht mindestens eine oder zwei Überprüfung pro Kalenderjahr ausreichend, aber auch erforderlich sein. Wird hingegen dem Arbeitgeber der Umstand bekannt, der auf einen möglichen Verlust der Fahrerlaubnis oder ein Fahrverbot hindeutet, muss sofort geprüft werden.

#### **4. Zivil- und Versicherungsrechtliche Aspekte**

Das Vernachlässigen von Führerscheinkontrollen birgt allerdings nicht nur die Gefahr einer Strafbarkeit nach § 21 StVG. Vielmehr geht der Arbeitgeber auch das Risiko ein, den Versicherungsschutz zu verlieren. Verursacht der führerscheinlose Arbeitnehmer mit dem Dienstwagen einen Unfall, kann sich die Versicherung unter Umständen auf Leistungsfreiheit berufen.

Grundlage hierfür sind die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Versicherungen auf Basis der AKB (Allgemeine Kfz-Versicherungsbedingungen). Demnach sind Versicherer von der Verpflichtung zur Leistung frei, wenn der Fahrer bei Eintritt des Versicherungsfalls im öffentlichen Straßenverkehr nicht über die erforderliche Fahrerlaubnis verfügt. Im Gegensatz zu § 21 StVG kommt es hierbei tatsächlich nur auf das Fehlen der Fahrerlaubnis an. Diese sog. Führerscheinklausel beruht auf der Überlegung, dass von einem Kraftfahrer ohne Fahrerlaubnis eine erheblich höhere Verkehrs- und damit Haftpflichtgefahr ausgeht, als von einem Fahrer mit Fahrerlaubnis.

Da der Versicherungsvertrag mit dem Arbeitgeber geschlossen wird und der Arbeitgeber das Verhalten schuldhaft ermöglicht hat kann der Arbeitgeber in die Verantwortung genommen werden. Der Arbeitgeber steht somit in der Pflicht, nachzuweisen, dass ihn an seiner Obliegenheitsverletzung kein Verschulden trifft. Dieser Nachweis kann wiederum nur dadurch erbracht werden, dass der Arbeitgeber vor Überlassung des Fahrzeugs die Fahrerlaubnis des Arbeitnehmers überprüft hat. Gelingt dem Arbeitgeber der Nachweis mangels Durchführung regelmäßiger Führerscheinkontrollen nicht, ist der Versicherer von der Leistungsverpflichtung frei. Zwar ist der Versicherer im Außenverhältnis verpflichtet den Schaden zu begleichen, kann jedoch im Innenverhältnis den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer in Regress nehmen.

Abschließen soll nochmals zusammengefasst werden, was bei der Kontrolle der Führerscheine vom Arbeitgeber zu beachten ist:

- **Kontrollieren Sie die Führerscheine aller Fahrzeugnutzer mindestens ein bis zweimal pro Jahr.**
- **Nehmen Sie Einsicht in die Originaldokumente (Kopien sind nicht ausreichend).**
- **Akzeptieren Sie nur umgeschriebene oder EU-Führerscheine.**
- **Fertigen Sie Kopien der Originaldokumente an und bewahren Sie diese auf.**
- **Vergleichen Sie bei den folgenden Kontrollen das vorgelegte Original mit der angefertigten Kopie.**
- **Dokumentieren Sie die Kontrolle schriftlich ( z. B. anhand einer Fahrzeugnutzerliste).**
- **Notieren Sie das exakte Datum der Kontrolle und lassen Sie diese durch Unterschrift der Fahrzeugnutzer bestätigen.**
- **Bewahren Sie die Dokumentation mindestens 5 Jahre auf.**
- **Kontrollieren Sie die folgende Prüfpunkte: Führerscheinklasse und evtl. bestehende Beschränkungen.**
- **Fordern Sie Mitarbeiter ggf. mit Beschränkungen oder Auflagen per Dienstanweisung auf, diese einzuhalten.**

## 5. Haftung bei Verkehrsunfällen

In dem Zusammenhang mit Dienstfahrzeugen sei auch nochmals auf die Haftung von Mitarbeitern bei Unfällen hingewiesen. Die Haftung von Mitarbeitern gegenüber dem Arbeitgeber ist in § 12 KDAVO geregelt. Die nachfolgende Übersicht soll die Problematik klarstellen.

### a. Wann liegt eine Dienstfahrt mit dem Dienstwagen vor?

Die Dienstfahrt muss innerhalb der im Dienstvertrag festgelegten Aufgaben erfolgen, wobei eine ausdrückliche Anordnung jeder einzelnen Fahrt durch den Arbeitgeber nicht erforderlich ist. Benutzt der Mitarbeiter das Firmenfahrzeug privat, dann trägt er das Unfallrisiko in vollem Umfang.

### b. Wann muss der Arbeitnehmer für Schäden am Firmenwagen aufkommen?

Bei jeder betrieblichen Tätigkeit greift eine, von der Rechtsprechung entwickelte, Dreiteilung der Haftung des Mitarbeiters für dem Arbeitgeber zugefügte Schäden (sog. beschränkte Arbeitnehmerhaftung). Für vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachte Schäden haftet der Arbeitnehmer in vollem Umfang. Allerdings tritt keine Vollhaftung bei grober Fahrlässigkeit ein, wenn ein Missverhältnis zwischen Schadensrisiko und Einkommen des Mitarbeiters vorliegt. Ist der Schaden mit mittlerer Fahrlässigkeit verursacht worden, dann ist er zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzuteilen und zwar nach Billigkeit und Zumutbarkeit, wobei auch hier auf den § 12 KDAVO verwiesen werden muss, der eine Haftung lediglich bei grob fahrlässig und vorsätzlich verursachten Schäden vorsieht (Einzelfallbetrachtung). Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Mitarbeiter gar nicht.

### c. Was ist mittlere und leichte Fahrlässigkeit?

Leichte Fahrlässigkeit („kann jedem mal passieren“) sind geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtwidrigkeiten wie zum Beispiel die geringfügige Überschreitung der zulässigen Geschwindigkeit. Mittlere Fahrlässigkeit („sollte nicht passieren“) wäre etwa bei einem Auffahrunfall oder einer „normalen“ Vorfahrtsverletzung anzunehmen.

### d. Wann liegt ein grob fahrlässiges Verhalten vor?

Die Rechtsprechung ist in den nachfolgend genannten Fällen von einer grob fahrlässigen Schadensverursachung durch den Arbeitnehmer ausgegangen mit der Folge, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Schaden voll erstatten musste:

- fehlerhaftes Betanken des Dienstfahrzeuges
- Diebstahl eines Navigationsgerätes, das sichtbar im Fahrzeug lag
- Telefonieren mit dem Mobiltelefon im Auto ohne Freisprechanlage.
- Fahren unter Alkoholeinfluss
- Fahren ohne Fahrerlaubnis
- Erhebliche Überschreitung der zulässigen Geschwindigkeit
- Missachtung der Verkehrszeichen
- Verletzung der Vorfahrt
- Übermüdung
- Rotlichtverstoß

Es handelt sich bei dieser Aufzählung um Einzelfallentscheidungen. In wieweit grobe Fahrlässigkeit in einem Fall tatsächlich vorliegt, ist anhand einer Würdigung aller Umstände zu beurteilen (Einzelfallbetrachtung).

### e. Schadenshöhe

Der von dem Mitarbeiter dem Arbeitgeber zu ersetzende Schaden ist nicht zwingend der Wert der Dienstwagens. Vielmehr ist es der nicht vom Versicherungsschutz umfasste Schaden des Arbeitgebers beziehungsweise der Rückgriffsanspruch der Versicherung.

