



LeasePlan

Fuhrpark Knowhow:
Recht im Fuhrpark –
Teil 3 und 4

Inhalt

3	<p>Online-Seminar vom 06.10.2022</p> <p>Die Haftung des Dienstwagenberechtigten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Haftung des Dienstwagenberechtigten während einer Dienstfahrt • Privatfahrten • Geltendmachung des Schadenersatzanspruches • Versicherungsschutz des Dienstwagens und Haftungsbegrenzung • Das Fahrtenbuch als Erkenntnisquelle • Die Haftung des Mitarbeiters bei Sorgfaltspflichtverletzungen • Der Regress des Versicherers 	<p>3</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>6</p>
4	<p>Online-Seminar vom 20.04.2023</p> <p>Der Dienstwagenberechtigte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führerscheinkontrolle • Ordnungswidrigkeiten • Strafverfahren • Fahrverbote und Entzug der Fahrerlaubnis • Eignung zum Führen eines Kraftfahrzeuges • Konsequenzen bei Fahrverbot und Entzug der Fahrerlaubnis <p>Über die Referenten</p>	<p>7</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>12</p>

Die Haftung des Dienstwagenberechtigten

Die entscheidende Frage, ob der Dienstwagenberechtigte für etwaige Beschädigungen des Fahrzeuges haftet, wird teilweise schon dadurch beantwortet, ob sich der Schaden an dem Fahrzeug während einer Dienstfahrt oder während einer Privatfahrt ereignet hat. Je nach Benutzung des Fahrzeuges finden nämlich unterschiedliche Haftungsregime Anwendung.

Die Haftung des Dienstwagenberechtigten während einer Dienstfahrt

Ereignet sich ein Schaden während der Dienstfahrt, findet das vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Haftungssystem des sogenannten innerbetrieblichen Schadenausgleiches Anwendung. Diese Grundsätze ergeben sich nicht aus dem Gesetz, sondern wurden von der Rechtsprechung im Laufe der Jahre entwickelt. Danach ist der innerbetriebliche Schadenausgleich wie folgt vorzunehmen:

- keine Haftung bei leichter Fahrlässigkeit des Mitarbeiters
- anteilige Haftung bei mittlerer Fahrlässigkeit
- in der Regel volle Haftung bei grober Fahrlässigkeit
- volle Haftung bei Vorsatz

Die einzelnen Verschuldensstufen können wie folgt differenziert werden.

Leichte Fahrlässigkeit

Sie liegt vor, wenn es sich um geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtwidrigkeiten handelt, die jedem Mitarbeiter unterlaufen können.

Mittlere Fahrlässigkeit

Sie ist dann anzunehmen, wenn der Mitarbeiter die erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat. Der Volksmund spricht auch hier von „normaler Fahrlässigkeit“. Dem Mitarbeiter kann also wegen des Fehlers kein besonders schwerer Vorwurf gemacht werden. Schwierig in dieser Konstellation ist die Ermittlung des Haftungsanteils des Mitarbeiters. Nach der Rechtsprechung sind nämlich alle Umstände zu berücksichtigen, insbesondere auch nach der Versicherbarkeit des Schadens durch den Arbeitgeber, der Höhe des Verdienstes des Mitarbeiters, dem Vorverhalten des Arbeitnehmers und seinen sozialen Verhältnissen, sodass die anteilige Haftung des Mitarbeiters keinesfalls automatisch hälftige Haftung bedeutet, sondern meistens erheblich darunterliegt. Die gewollte Einbeziehung aller Umstände macht das Ergebnis eines Haftungsprozesses bei mittlerer Fahrlässigkeit in der Regel deshalb unvorhersehbar.

Grobe Fahrlässigkeit

Sie ist anzunehmen, wenn eine besonders schwerwiegende und auch subjektiv unentschuld-bare Pflichtverletzung vorliegt, wenn nämlich der Mitarbeiter diejenige Sorgfalt außer Acht gelassen hat, die jedem eingeleuchtet hätte. Liegt grobe Fahrlässigkeit im Hinblick auf den eingetretenen Schaden vor, haftet der Mitarbeiter in der Regel in voller Höhe.

Vorsatz

Vorsatz setzt das Wissen und Wollen des Schadens voraus. Nicht ausreichend aber ist der vorsätzliche Verstoß gegen Weisungen des Arbeitgebers, solange nicht zusätzlich Vorsatz hinsichtlich des eingetretenen Schadens gegeben ist.

Privatfahrten

Ereignet sich ein Schaden während einer Privatfahrt, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter das Fahrzeug für eine Privatfahrt nutzen durfte, haftet der Mitarbeiter auch bei leichter Fahrlässigkeit. Voraussetzung für eine Haftung des Mitarbeiters ist aber in jedem Fall, dass der Mitarbeiter den Schaden schuldhaft verursacht hat. Dies gilt auch für die Fälle, in denen der Mitarbeiter das Fahrzeug einem (berechtigten) Dritten zur Verfügung gestellt hat. Mit nur wenigen gesetzlichen Ausnahmen kennt das deutsche Recht keine Haftung ohne Verschulden.

Geltendmachung des Schadenersatzanspruches

Die Realisierung des Schadenersatzanspruches des Arbeitgebers gegen seinen Mitarbeiter kann durch Aufrechnung mit den Gehaltsansprüchen des Mitarbeiters erfolgen. Hierbei sind jedoch die Pfändungsfreigrenzen nach der Zivilprozessordnung (ZPO) zu berücksichtigen. Dem Mitarbeiter muss der nach der ZPO vorgesehene Betrag zur Lebensführung netto verbleiben. Besonders zu berücksichtigen sind darüber hinaus etwaige Ausschlussfristen gemäß einem Tarifvertrag oder dem Anstellungsvertrag. Viele Anstellungsverträge und Tarifverträge sehen Ausschlussfristen vor, wonach ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer gewissen Frist geltend gemacht werden muss. Wird diese Frist überschritten, ist ein Regress nicht mehr möglich.

Versicherungsschutz des Dienstwagens und Haftungsbegrenzung

Die Rechtsprechung hat im Laufe der Jahre Grundsätze entwickelt, um die Belastung des Dienstwagenberechtigten zu begrenzen.

Die Versicherbarkeit des eingetretenen Schadens hat große Bedeutung für die Bestimmung des Haftungsumfanges. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu entschieden, dass es dem Arbeitgeber zumutbar ist, für den Dienstwagen eine Vollkaskoversicherung abzuschließen, weil dem Arbeitgeber bewusst sein muss, dass eine Beschädigung nicht unwahrscheinlich ist und zum normalen Benutzerrisiko gehört. Hat der Arbeitgeber keine Vollkaskoversicherung abgeschlossen und ist die Haftung des Arbeitnehmers dem Grunde nach gegeben, reduziert sich die Haftung des Mitarbeiters auf die übliche Selbstbeteiligung, die auf 500,00€ limitiert ist.

Eine weitere Haftungsbegrenzung hat die Rechtsprechung für den Fall angenommen, in dem ein deutliches Missverhältnis zwischen Verdienst und Höhe des Schadens besteht und die Existenz des Mitarbeiters bei voller Inanspruchnahme bedroht ist. Wann die Voraussetzung für eine Limitierung der Haftung einsetzt, ist eine Frage des Einzelfalles. Das Landesarbeitsgericht in Köln hat in einem Fall eines Aushilfstaxifahrers, der im Monat 165,00€ verdiente, eine Haftungslimitierung auf 2.000,00€ für angemessen angesehen.

Das Fahrtenbuch als Erkenntnisquelle

Die Beweislast für die Voraussetzung eines Schadenersatzanspruches trägt gem. § 619 a BGB der Arbeitgeber. Er muss daher objektive Pflichtwidrigkeit, Rechtsgutverletzung, haftungsbegründende und haftungsausfüllende Kausalität, den Schaden und das zur Haftung führende Verschulden nachweisen. Dies betrifft dann aber insbesondere auch die Frage, ob sich ein Schaden während einer Privat- oder einer Dienstfahrt ereignet hat. Das wird der Arbeitgeber nur schwerlich nachweisen können. Eine Erkenntnisquelle hierfür ist ein Fahrtenbuch, das es in unterschiedlichen Facetten gibt.

Nicht optional, sondern zwingend ist das Führen eines Fahrtenbuchs, wenn dies entsprechend § 31a Straßenverkehrszulassungsordnung (StVZO) angeordnet wurde. Die Anordnung erfolgt von der zuständigen Behörde in den Fällen, in denen die Feststellung eines Fahrzeugführers nach einer Zuwiderhandlung gegen Verkehrsvorschriften nicht möglich war. Dabei wurde von der Rechtsprechung unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit nicht jeder Verkehrsverstoß als Anlass für eine Fahrtenbuchaufgabe angenommen, sondern der Verkehrsverstoß muss von einigem Gewicht sein und in tatsächlicher Hinsicht feststehen. Regelmäßig geben Rotlichtverstöße, unzulässiges Überholen oder eine Verkehrsunfallflucht Anlass zu einer derartigen Auflage. Allerdings ist die Behörde auch gehalten, den Fahrzeughalter zeitnah, regelmäßig innerhalb von zwei Wochen, zu kontaktieren und nach dem Fahrer des Fahrzeuges zum Zeitpunkt des Verkehrsverstoßes zu befragen. Allerdings ist diese 2-Wochen-Frist keine starre Grenze, sondern sie beruht vielmehr auf dem Erfahrungswert, dass einer Person Vorgänge des persönlichen Lebensbereichs aus den letzten 14 Tagen im Regelfall Erinnerung sind. Bestandteil des behördlich auferlegten Fahrtenbuchs ist, dass vor jeder Fahrt Name, Vorname und Anschrift des Fahrzeugführers, amtliches Kennzeichen des Fahrzeuges und Datum und Uhrzeit des Beginns und des Endes der Fahrt festgehalten werden.

Damit unterscheidet sich das behördlich angeordnete Fahrtenbuch erheblich von dem zu steuerlichen Zwecken freiwillig geführten Fahrtenbuch. Das „steuerliche“ Fahrtenbuch dient dazu, die private Nutzung des Fahrzeuges von seiner gewerblichen oder geschäftlichen Nutzung zu trennen. Vor diesem Hintergrund ist es lohnenswert, gerade für Selbstständige, die Nutzung in privat oder geschäftlich aufzuteilen und entsprechend aufzuzeichnen. Deshalb sind auch die Anforderungen an ein solches Fahrtenbuch deutlich höher als nach § 31a StVZO. Schlagwortartig muss das Dokument folgende Punkte schlüssig beantworten können: Wer, wie, wann und warum?

Die entsprechende Dokumentation muss zeitgerecht und fortlaufend erfolgen, sie kann sowohl in Papierform als auch als digitale Version geführt werden. Allerdings muss es bei der digitalen Version ausgeschlossen sein, dass nachträglich Manipulationen vorgenommen werden können. Die Fahrtenbücher werden von der Finanzverwaltung überprüft, und zwar auch dahingehend, ob die Fahrtenbücher plausibel sind. Dies erfolgt z. B. auch dadurch, dass das Fahrtenbuch mit anderen eingereichten Belegen, wie Tankquittungen, abgeglichen wird. Wurde z. B. eine Fahrt von Hamburg nach Freiburg im Fahrtenbuch aufgezeichnet, zu dem gleichen Zeitpunkt aber eine Betankung in Berlin durch Quittung dokumentiert, ist das Fahrtenbuch unschlüssig. Im schlimmsten Fall droht in diesen Fällen eine Anzeige wegen Steuerhinterziehung.

Ein anderer Anlass, ein Fahrtenbuch zu führen, ergibt sich aus arbeitsrechtlichen Aspekten. Bei Poolfahrzeugen, also betrieblichen Fahrzeugen, die von unterschiedlichen Mitarbeitern genutzt werden, sollte für diese Fahrzeuge ein Fahrtenbuch geführt werden, damit der Arbeitgeber gerade nicht Gefahr läuft, eine behördliche Fahrtenbuchaufgabe aufzukriegen, wenn der Fahrer des Fahrzeuges bei einem wesentlichen Verkehrsverstoß nicht ermittelt werden kann. Häufig finden sich aber auch Regelungen im Dienstwagenüberlassungsvertrag, wenn der Dienstwagen vom Mitarbeiter auch privat genutzt werden darf. Manche Verträge sehen in diesen Fällen vor, dass der Dienstwagen z. B. nicht auf Urlaubsfahrten genutzt werden darf. Dies sollte dann auch entsprechend dokumentiert werden und generell, ob sich ein Unfall auf einer Dienst- oder einer Privatfahrt ereignet hat.

Die Haftung des Mitarbeiters bei Sorgfaltspflichtverletzungen

Ausgangspunkt für eine Haftung des Mitarbeiters ist der Dienstwagenüberlassungsvertrag. Hier sollte geregelt sein, dass der Mitarbeiter den Dienstwagen nicht nur pfleglich zu behandeln hat, sondern auch, dass er die erforderlichen Wartungs- und Inspektionstermine für das Fahrzeug einhält. Missachtet der Mitarbeiter nachweislich das Aufleuchten von Warnlampen im Cockpit des Fahrzeuges, das z. B. auf einen Ölmenge hinweist, und kommt es danach zu einem Motorschaden, ist die Haftung des Mitarbeiters diesbezüglich gegeben. Im Sinne des innerbetrieblichen Schadenausgleiches wird man hier von einer groben Fahrlässigkeit und damit von einer vollen Haftung des Mitarbeiters ausgehen müssen. Die Frage, ob eine Vollkaskoversicherung für das Fahrzeug abgeschlossen wurde, ist in diesem Zusammenhang unerheblich, weil die Vollkaskoversicherung für derartige Betriebsschäden nicht eintrittspflichtig ist.

Einen besonderen Fall stellt die Falschbetankung des Fahrzeuges dar. Die Tendenz in der Rechtsprechung ist unterschiedlich. Während einige Verwaltungsgerichte die Falschbetankung regelmäßig als grob fahrlässig eingestuft haben, sind Arbeitsgerichte weniger streng. Die Arbeitsgerichte gehen regelmäßig davon aus, dass die Falschbetankung nicht als grob fahrlässig einzuordnen ist – mit der Konsequenz, dass der Schaden zu quoteln ist. Eine grobe Fahrlässigkeit ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Mitarbeiter die Falschbetankung erkannt hat, nach dem Tankvorgang aber gleichwohl die Fahrt fortsetzt nach dem Motto „Es wird schon gut gehen“.

Der Regress des Versicherers

Bei einer abgeschlossenen Kaskoversicherung stellt sich naturgemäß die Frage, ob der Kaskoversicherer den Mitarbeiter in Regress nehmen kann, wenn er einen Schaden grob fahrlässig verursacht hat. Da der Kaskoversicherer nur dann von seiner Leistungspflicht befreit wird, wenn ein Schaden durch den Versicherungsnehmer entstanden ist, sollten die Fahrzeuge grundsätzlich auf den Arbeitgeber zugelassen werden. Der Versicherer wird nämlich von seiner Leistungspflicht gegenüber dem Versicherungsnehmer nicht frei, wenn der Schaden durch den Arbeitnehmer grob fahrlässig verursacht wird. Damit sind im Schadenfall die Ansprüche des Arbeitgebers gesichert. Nimmt der Versicherer den Mitarbeiter in Regress, kann sich der Mitarbeiter nicht auf die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadenausgleiches berufen. Anders ist die Situation nur, wenn der Mitarbeiter Repräsentant des Versicherungsnehmers ist. Repräsentant nach der Rechtsprechung ist, wer befugt ist, selbstständig in einem gewissen, nicht ganz unbedeutenden Umfang für den Versicherungsnehmer zu handeln und die Risikoverwaltung für die versicherte Sache zu übernehmen. Verursacht also ein Repräsentant, z. B. ein Prokurist, grob fahrlässig einen Schaden, ist der Kaskoversicherer im Schadenfall von seiner Leistungspflicht befreit.

Führerscheinkontrolle

Die Führerscheinkontrolle durch den Arbeitgeber ist eine der gesetzlichen Halterpflichten. Die maßgebliche Vorschrift befindet sich in § 21 Straßenverkehrsgesetz (StVG). Die eigentliche Zielrichtung dieses Paragraphen ist, dass niemand ohne die erforderliche Fahrerlaubnis ein Fahrzeug führen darf, aber auch, dass der Halter es nicht zulassen darf, dass jemand ein Fahrzeug führt, der die erforderliche Fahrerlaubnis nicht besitzt. Daraus wird die Verpflichtung hergeleitet, dass sich der Halter aktiv darum kümmern muss, dass Dritte nicht ohne Führerschein das Fahrzeug im Straßenverkehr führen. Dabei muss der Halter des Fahrzeugs, im Falle einer Gesellschaft die gesetzlichen Vertreter, sich nicht selbst darum kümmern, er kann die Verantwortlichkeit innerhalb des Betriebes oder an Externe delegieren. Der Halter muss jedoch an die Qualifikation des Fuhrparkverantwortlichen einen angemessenen Maßstab legen, was Ausbildung sowie geistige und körperliche Konstitution angeht. Wird eine Person zum Fuhrparkverantwortlichen bestellt, die diese Position aufgrund persönlicher Umstände nicht ordnungsgemäß ausfüllen kann, trifft den Halter ein Auswahlverschulden, wenn jemand ohne Führerschein das Fahrzeug bewegt.

Der Verantwortliche muss sich den Führerschein zeigen lassen, bei ausländischen Führerscheinen, die teilweise befristet sind, muss dies wiederholt geschehen. Heute gibt es mehrere technische Lösungsmöglichkeiten, eine wirksame Führerscheinkontrolle durchzuführen. Aber auch hier muss sich der Verantwortliche persönlich davon überzeugen, dass diese technischen, häufig online durchgeführten Führerscheinprüfungen ein zuverlässiges Resultat darüber liefern, dass der Fahrzeugführer im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis ist.

Nicht gesetzlich geregelt oder durch die Rechtsprechung geklärt ist, wie oft sich der Verantwortliche den Führerschein online oder körperlich zeigen lassen muss. Es empfiehlt sich jedoch, sich mindestens ein- bis zweimal jährlich den Führerschein zeigen zu lassen. Dies resultiert auch aus der versicherungsrechtlichen Seite. Denn es können versicherungsrechtliche Konsequenzen drohen, wenn das Fahrzeug jemandem überlassen wurde, der nicht im Besitz der erforderlichen Fahrerlaubnis ist. In der Regel nimmt die Haftpflichtversicherung in diesen Fällen Regress und die Kaskoversicherung ist berechtigt, die Übernahme der Schäden zu verweigern.

Gibt es Anhaltspunkte für den Verantwortlichen dafür, dass einem Dienstwagenberechtigten der Entzug der Fahrerlaubnis oder ein Fahrverbot droht, müssen die Überprüfungen zeitlich engmaschiger durchgeführt werden.

Es wurde bereits in einem früheren Webinar über die besondere Funktion eines Fahrtenbuches referiert. Es empfiehlt sich auf jeden Fall eine Fahrtenbuchauflage für Poolfahrzeuge, die von verschiedenen Mitarbeitenden genutzt werden. Über die Bedeutung des Fahrtenbuches zur Differenzierung der Haftungslage bei Dienst- oder Privatfahrten und die daraus resultierenden unterschiedlichen Haftungsregime hatten wir uns bereits in der Vergangenheit ausgetauscht.

Ordnungswidrigkeiten

§ 49 der Straßenverkehrsordnung (StVO) beinhaltet einen ganzen Katalog von Tatbeständen, wie Geschwindigkeitsüberschreitungen, Abstandsverletzungen oder Vorfahrtsverletzungen, die als Ordnungswidrigkeiten zu ahnden sind. Die Rechtsgrundlage für diese Verordnung ist in § 24 StVG geregelt. Dabei sagt die Straßenverkehrsordnung nichts über die Höhe der Geldbußen, diese finden sich vielmehr in der Bußgeldkatalog-Verordnung. Bei kleineren Vergehen wird i. d. R. ein Verwarngeld verhängt, das sind die Fälle, die mit einer Geldbuße bis zu 55,00€ sanktioniert werden. Bei Ordnungswidrigkeiten, die nach der Bußgeldkatalog-Verordnung den vorgenannten Betrag überschreiten, ist ein Ordnungswidrigkeitenverfahren einzuleiten.

Ob ein Bußgeld oder ein Verwarngeld erhoben wird, ist von der juristischen Seite her im ersten Schritt unerheblich. Ein Betroffener muss sich auch nicht mit einem Verwarngeld einverstanden erklären, es stehen ihm alle rechtsstaatlichen Möglichkeiten zu, sich gegen die Verhängung des Verwarngelds zu wehren. Das Verfahren beginnt regelmäßig mit einer Anhörung des Betroffenen. Dem Betroffenen steht hierbei ein Aussageverweigerungsrecht nach den Bestimmungen der Strafprozessordnung zu. Keiner ist verpflichtet, sich selbst zu belasten, dies gilt auch, wenn der Betroffene das Fahrzeug zum Zeitpunkt des Verkehrsverstoßes einem Dritten überlassen hat, zu dessen Gunsten ebenfalls ein Aussageverweigerungsrecht nach der Strafprozessordnung besteht. Dies hat das Bundesverfassungsgericht Anfang 2022 in einer Entscheidung nochmal deutlich hervorgehoben.

Den Ermittlungsbehörden stehen dabei alle nach der Strafprozessordnung und dem Ordnungswidrigkeitengesetz eingeräumten Ermittlungsmöglichkeiten zur Verfügung. So können Lichtbilder, die von einer Überwachungskamera zur Geschwindigkeitskontrolle gemacht werden, mit Fotos beim Einwohnermeldeamt abgeglichen werden. Des Weiteren gehen in diesen Fällen die Ermittlungsbehörden, regelmäßig die Polizei, zum Wohngebäude des betroffenen oder vermeintlichen Täters, um in der Nachbarschaft durch Vorlage des Bildes in Erfahrung zu bringen, ob die abgebildete Person diejenige ist, die als Betroffener nach der Dokumentenlage in Betracht kommt. Ein Aussageverweigerungsrecht steht in diesem Fall den Zeugen, die nicht mit dem Betroffenen verwandt sind, nicht zu.

Wird schließlich ein Bußgeld oder Verwarngeld durch einen entsprechenden Bescheid gegen den Betroffenen verhängt, hat dieser die Möglichkeit, binnen einer Frist von zwei Wochen nach Zugang Einspruch einzulegen. Hilft die Bußgeldbehörde dem Einspruch nicht ab und stellt das Verfahren nicht ein, führt dies dazu, dass die Bußgeldakte über die Staatsanwaltschaft dem zuständigen Gericht übermittelt wird. Im Rahmen einer mündlichen Hauptverhandlung wird dann durch den Richter entschieden, ob der Einspruch zu Recht erfolgte oder ob der Bußgeldbescheid zutreffend hinsichtlich des Tatbestandes, aber auch der Rechtsfolgen war. Gegen das Urteil des Richters ist nur ein beschränktes Rechtsmittel möglich. Mit der sogenannten Rechtsbeschwerde können nur rechtliche Fehlentscheidungen überprüft werden, der Tatbestand selbst ist, sofern er verfahrensrechtlich in ordnungsgemäßer Weise zustande gekommen ist, nicht Angriffspunkt. Die Rechtsbeschwerde soll auch nur zur Einheitlichkeit der Rechtsprechung herbeigeführt werden, weshalb sich hieraus ergibt, dass diese Rechtsmittel nur selten Aussicht auf Erfolg haben.

Immer wieder taucht die Frage auf, was mit ausländischen Bußgeldbescheiden ist. Diesbezüglich gibt es keine einheitliche Regelung. Teilweise gibt es bilaterale Abkommen zwischen den Staaten, so mit der Schweiz, Österreich und den Niederlanden. Darüber hinaus besteht für ausländische Verfolgungsbehörden die Möglichkeit, im Rahmen eines europäischen Abkommens die ausländische Geldbuße zur Vollstreckung zu bringen, sofern rechtsstaatliche Verfahrensgrundsätze nicht verletzt wurden. Diese Aufgabe wird in der Bundesrepublik durch das Bundesamt für Justiz wahrgenommen. Gegen die Entscheidung des Bundesamtes kann der Betroffene ein Rechtsmittel zum Amtsgericht einlegen, hierbei

wird jedoch nicht überprüft, ob die Tatsachenentscheidung der ausländischen Behörde zutreffend ist. Vielmehr wird von Seiten des Amtsgerichtes nur überprüft, ob rechtsstaatliche Verfahrensgrundsätze durch das Bundesamt für Justiz verletzt wurden oder das Bundesamt die Mängel der Rechtsstaatlichkeit der ausländischen Entscheidung übersehen hat. Unabhängig von dem Vorstehenden muss sich der Betroffene jedoch auch Gedanken machen, ob er bei seiner Einreise in ein Land, in dem gegen ihn ein Bußgeldverfahren anhängig war, nicht mit Sanktionen in Form einer Vollstreckung des ausländischen Bußgeldbescheides rechnen muss.

Strafverfahren

Einige schwerwiegendere Delikte im Straßenverkehr sind nicht mehr bloß als Ordnungswidrigkeiten zu qualifizieren, sondern als Straftaten. Diese ergeben sich z. B. aus dem Strafgesetzbuch (StGB), wie fahrlässige Tötung oder Körperverletzung, Fahren unter Alkoholeinfluss oder gefährliche Eingriffe in den Straßenverkehr. Wird ein Strafverfahren eingeleitet, so erfolgt dies regelmäßig durch die Polizei in Abstimmung mit der Staatsanwaltschaft. Selbstverständlich steht auch hier dem Beschuldigten ein Aussageverweigerungsrecht wie bei Ordnungswidrigkeitenverfahren zu. Sind die Ermittlungstätigkeiten abgeschlossen, entscheidet die Staatsanwaltschaft über den weiteren Verfahrensgang. Hat sich kein hinreichender Tatverdacht ergeben, wird das Verfahren nach § 172 StPO ohne weitere Sanktionen eingestellt. Handelt es sich um ein geringfügiges Delikt, kann die Staatsanwaltschaft das Verfahren auch nach § 153 ff. StPO mit oder ohne Geldbuße einstellen. Der Beschuldigte muss mit dieser Verfahrensweise nicht einverstanden sein, eine solche Einstellung hat aber den Charme, dass das Verkehrsdelikt nicht mit Punkten „bedacht“ wird. Handelt es sich nicht nur um eine ganz geringfügige Straftat, wird i. d. R. auf Veranlassung der Staatsanwaltschaft entweder Anklage beim zuständigen Gericht erhoben oder über das Gericht ein Strafbefehl beantragt. Gegen den Strafbefehl kann der Beschuldigte innerhalb der gesetzlichen Frist Einspruch einlegen. Dies führt dazu, dass der Fall vor dem zuständigen Richter in einer mündlichen Verhandlung verhandelt wird. Eine mündliche Verhandlung findet immer statt, wenn die Staatsanwaltschaft Anklage beim zuständigen Gericht erhoben hat. In beiden Fällen kommt es dann zu einer mündlichen Verhandlung mit den nach der Strafprozessordnung zugelassenen Beweismitteln. Dem Angeklagten ist es dann freigestellt, sich zu den Vorwürfen in der mündlichen Verhandlung zu äußern oder zu schweigen. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung kann immer noch das Verfahren nach § 153 ff. StPO mit Zustimmung des Angeklagten eingestellt werden. Kann dieses Verfahrensziel nicht erreicht werden, wird ein entsprechendes Urteil besprochen, das ein Freispruch, aber auch genauso gut eine Verurteilung sein kann. Gegen eine Verurteilung steht dem Angeklagten das Rechtsmittel der Berufung zur Verfügung. Diese muss innerhalb von einer Woche nach Schluss der mündlichen Verhandlung beim zuständigen Gericht eingereicht werden.

Fahrverbote und Entzug der Fahrerlaubnis

Die Bußgeldkatalog-Verordnung sieht auch vor, bei welchen Delikten ein Fahrverbot verhängt werden kann. Das Fahrverbot kann bis zu einer Dauer von drei Monaten entsprechend den Bestimmungen des Straßenverkehrsgesetzes von der Behörde oder dem Gericht verhängt werden. Für die Dauer des Fahrverbotes ist der Führerschein in amtliche Verwahrung zu geben, er wird nach Ablauf der Fahrverbotsfrist wieder ausgehändigt. Wer den Führerschein nicht freiwillig herausgibt, muss zwingend damit rechnen, dass dieser seitens der Behörde beschlagnahmt wird.

In gewissen Fällen, in denen die Eignung zum Führen eines Kraftfahrzeuges nach Auffassung des Gerichtes nicht gegeben ist, besteht die Möglichkeit der Entziehung der Fahrerlaubnis. Anders als bei einem Fahrverbot wird hier nicht nur kurzfristig das Fahren

untersagt, sondern die grundsätzliche Erlaubnis zum Führen von Fahrzeugen entzogen. Nach dem Katalog von § 69 Abs. 2 Strafgesetzbuch (StGB) ist dies z. B. bei der Gefährdung des Straßenverkehrs, der Trunkenheit im Verkehr oder der Unfallflucht zwingend gegeben. Die Fahrerlaubnis kann auch schon während der Dauer der Ermittlungstätigkeit, also noch vor mündlicher Verhandlung im Strafverfahren, vorläufig beschlagnahmt werden. Wird eine solche Maßnahme eingeleitet, ist das Führen von Fahrzeugen im Straßenverkehr zwingend untersagt. Wer gleichwohl während eines Fahrverbotes oder einer (vorläufigen) Entziehung der Fahrerlaubnis ein Fahrzeug führt, macht sich erneut strafbar.

Ist die Frist für die Entziehung der Fahrerlaubnis abgelaufen, ist ein Antrag auf Wiedererteilung der Fahrerlaubnis zu stellen. Der erneute Besuch einer Fahrschule ist nicht mehr erforderlich, kann jedoch hilfreich sein. Ob eine Fahrerlaubnisprüfung durchgeführt werden muss, steht im Ermessen der Behörde. Ob eine medizinisch-psychologische Untersuchung (sog. MPU) stattfinden muss, richtet sich nach § 11 der Fahrerlaubnisverordnung. Jeder Antragsteller muss die zum Führen eines Fahrzeuges notwendigen körperlichen und geistigen Anforderungen erfüllen. In der Regel wird eine solche medizinisch-psychologische Untersuchung (früher auch „Idiotentest“ genannt) angeordnet bei einem erheblichen Verstoß oder wiederholten Verstoß gegen verkehrsrechtliche Vorschriften, bei erheblichen Straftaten im Zusammenhang mit dem Straßenverkehr, bei Straftaten mit hohem Aggressionspotenzial oder wenn eine Straftat unter Nutzung eines Fahrzeuges begangen wurde. Nur wenn durch das Gutachten belegt ist, dass der Antragsteller medizinisch und psychologisch geeignet ist, wird die Fahrerlaubnis wieder erteilt.

Eignung zum Führen eines Kraftfahrzeuges

§ 2 StVG sieht eindeutig vor, dass der Führer eines Kraftfahrzeuges zum Fahren geistig und körperlich geeignet sein muss. Dies beinhaltet, dass der Fahrer zum einen das Fahrzeug sicher lenken kann, zum anderen aber auch seine Sinnesorgane in einem Zustand sind, der das Führen eines Fahrzeuges ermöglicht. Ist dies nicht gewährleistet, wird entweder eine Fahrerlaubnis nicht erteilt bzw. entzogen oder die Fahrerlaubnis wird unter Auflagen erteilt bzw. fortgesetzt. Dies kann z. B. das Tragen einer Brille, eines Hörgerätes oder Ähnliches sein. Auch kann die Fahrerlaubnis auf gewisse Fahrzeugtypen (z. B. Fahrzeuge mit Automatikgetriebe) beschränkt werden.

Besonders problematisch sind naturgemäß die Fälle, in denen eine Alkoholabhängigkeit besteht. Wer nach einem Drogenkonsum oder bei vorliegender Voraussetzung des Alkoholmissbrauches die Fahrerlaubnis entzogen bekommen hat, kann diese nur wiedererlangen, wenn die Alkoholabhängigkeit nicht mehr gegeben ist bzw. eine Abhängigkeit von Betäubungsmitteln nicht mehr vorliegt. Auch hier gelten wieder die Grundsätze nach § 11 der Fahrerlaubnisverordnung, in diesen Fällen ist regelmäßig im Zusammenhang mit der Wiedererlangung der Fahrerlaubnis ein medizinisch-psychologisches Gutachten einzuholen.

Konsequenzen bei Fahrverbot und Entzug der Fahrerlaubnis

Wird dem Dienstwagenberechtigten ein Fahrverbot auferlegt oder gar die Fahrerlaubnis entzogen, stellt sich die Frage nach den arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Nach der Rechtsprechung begründet die Verhängung eines kurzfristigen Fahrverbotes i. d. R. keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Bei einem Entzug der Fahrerlaubnis stellt sich diese Problematik anders dar. Hier wird man differenzieren müssen. Wird die Tätigkeit des Mitarbeiters ausschließlich durch die Nutzung eines Kraftfahrzeuges ausgeübt (Berufskraftfahrer), ist sogar eine fristlose Kündigung möglich, wenn der Mitarbeiter nicht anderweitig eingesetzt werden kann. Bei anderen Mitarbeitern, die den Wagen nur gelegentlich zur Ausübung ihrer Tätigkeit nutzen, wird man nur dann von einer fristgemäßen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgehen können, wenn der Mitarbeiter

im Betrieb nicht anderweitig eingesetzt werden kann oder die Tätigkeit nicht vom Schreibtisch aus ausüben kann und die (gelegentliche) Nutzung des Dienstwagens zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit zwingend erforderlich ist.

Ein anderer Gesichtspunkt ist, ob die Nutzung des Dienstwagens im Falle des Entzuges der Fahrerlaubnis widerrufen werden kann. Sofern dies in dem Dienstwagenüberlassungsvertrag geregelt ist, kann auch trotz gestatteter Privatnutzung die Überlassung des Dienstwagens widerrufen werden. Für den Fall eines Fahrverbotes dürfte ein Widerruf nicht zulässig sein. Man kann jedoch die Parallele zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses heranziehen. Bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses – wenn dies auch nicht faktisch gegeben ist – hat der Mitarbeiter auch für die Dauer des Ruhens keinen Anspruch auf Überlassung des Dienstwagens. Folgt man dieser Auffassung, dann muss der Mitarbeiter für die Dauer des Fahrverbotes das Fahrzeug dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen.

Streitig ist, ob ein Widerruf und/oder eine Kündigung zulässig ist, wenn der Mitarbeiter anbietet, sich von einem auf eigene Kosten engagierten Fahrer fahren zu lassen und dies für den Arbeitgeber zumutbar ist.

Über die Referenten

Dr. Christoph Hartleb ist seit 1983 Rechtsanwalt in Mönchengladbach, seit 1991 vereidigter Buchprüfer und Inhaber der Kanzlei Dr. Hartleb Rechtsanwälte. Die Kanzlei hat sich auf das Zivilrecht, insbesondere auch auf das Verkehrsunfallrecht spezialisiert und berät ihre Kunden in verschiedenen Bereichen. Herr Dr. Hartleb ist Mitglied des Aufsichtsrates der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Mönchengladbach und in weiteren Institutionen ehrenamtlich engagiert. Er ist darüber hinaus Referent bei Veranstaltungen verschiedener Institutionen und firmeninternen Schulungen und unterstützt bzw. berät LeasePlan seit weit mehr als 25 Jahren bei vielen Themen.

Caspar Lenze ist seit 2012 als Rechtsanwalt zugelassen und seitdem in der Kanzlei Dr. Hartleb Rechtsanwälte tätig. Herr Lenze hat sich seit Beginn seiner Tätigkeit auf das Verkehrs- und Arbeitsrecht spezialisiert und ist sowohl gerichtlich als auch außergerichtlich als Anwalt für die Mandanten tätig.

Kontakt

Dr. Christoph Hartleb / Caspar Lenze
Kanzlei Dr. Hartleb Rechtsanwälte
Rheinbahnstr. 28-34
41063 Mönchengladbach
E-Mail: info@dr-hartleb-rechtsanwaelte.de
www.dr-hartleb-rechtsanwaelte.de

 [Zum Inhalt](#)