

Wann müssen angestellte Reisende haften?

Unsere Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack befassen sich in dieser Ausgabe mit den rechtlichen Aspekten der Arbeitnehmerhaftung eines angestellten Reisenden.

Immer wieder kommt es vor, dass angestellte Reisende vom Arbeitgeber oder Dritten in Anspruch genommen werden, weil sie im Rahmen ihrer Außendiensttätigkeit Schäden verursachen. Typisch ist etwa der Fall, dass der Reisende mit seinem Dienstwagen auf dem Hof des Kunden versehentlich ein anderes Fahrzeug anfährt.

So einfach der Sachverhalt ist, so schwierig kann die Rechtslage bisweilen werden. Ist durch die Handlung des Reisenden ein Schaden beim Kunden oder sonst einem Dritten entstanden, haftet der Reisende im so genannten Außenverhältnis nach den allgemeinen Regeln. Das heißt grundsätzlich, dass der Reisende bei jeder Form des Verschuldens – von leichtester Fahrlässigkeit bis hin zu Vorsatz – für den entstandenen Schaden aufzukommen hat. Der Grund dafür ist, dass es den Dritten prinzipiell nicht zu interessieren braucht, in welcher Eigenschaft der Schädiger ihm gegenüber auftritt. Ob jemand die Sache des Dritten als Reisender oder als Nachbar oder als Unbekannter beschädigt, spielt regelmäßig keine Rolle.

Im Innenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat die Rechtsprechung allerdings besondere Regeln für die Haftung entwickelt. Diese greifen insbesondere dann, wenn der angestellte Reisende Sachen des Arbeitgebers (beispielsweise den Dienstwagen) beschädigt.

Sie kommen aber auch dann ins Spiel, wenn der Reisende im Außenverhältnis von einem geschädigten Dritten in Anspruch genommen wurde und beim Arbeitgeber Rückgriff nehmen will.

1. Grundsätze der Haftung im Innenverhältnis

Die Rechtsprechung sieht im Innenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Haftungserleichterung vor. Sie beruht darauf, dass der Arbeitnehmer seine Leistung innerhalb einer weitgehend vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Die Berufsausübung des Arbeitnehmers wird weitgehend vom Arbeitgeber bestimmt, dem so ein Weisungsrecht zusteht. Der Arbeitgeber soll deshalb einen Teil des Schadensrisikos übernehmen.

Hintergrund der Haftungserleichterung ist auch, dass nach der Lebenserfahrung selbst dem sorgfältigsten Mitarbeiter während langer Jahre des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Missgeschicke passieren können. Deshalb scheint es unbillig, Arbeitnehmer bei nur leichtem Verschulden unter Umständen Forderungen nach Schadensersatz in enormer Höhe auszusetzen. Der Arbeitgeber hat regelmäßig auch sehr viel bessere Möglichkeiten, sich gegen das Scha-

UNSERE RECHTSEXPERTEN



Kurt von Manteuffel (li.) und Dr. Michael Wurdack arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts. Die Klientel besteht aus Handelsvertretern, angestellten Reisenden, Vertragshändlern, Franchisenehmern, Bausparkassen- und Versicherungsvertretern sowie Versicherungsmaklern und aus Unternehmen, die mit diesen Absatzmittlern zusammenarbeiten. Aktuelle Urteile zum Vertriebsrecht im Volltext finden Sie unter der Rubrik Rechtsprechung unter www.vertriebsrecht.de.

Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96-0 • F (05 51) 4 99 96-99 • E-Mail: Kanzlei@vertriebsrecht.de • Internet: www.vertriebsrecht.de

denrisiko zu versichern. Darum hat das Bundesarbeitsgericht die dreigeteilte Haftung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis entwickelt: Im Falle leichtester Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer danach überhaupt nicht. Leichteste Fahrlässigkeit ist bei geringfügigen, leicht entschuldbaren Pflichtverletzungen anzunehmen.

Bei normaler Fahrlässigkeit wird der Schaden in aller Regel zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer quotal verteilt. Dabei sind die Gesamtumstän-

de des Schadensanlasses und der Schadensfolgen nach Billigkeitsgrundsätzen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten gegeneinander abzuwägen.

Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer hingegen grundsätzlich in voller Höhe. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn schwerwiegende und auch im Hinblick auf die Person des

BEI LEICHTESTER FAHRLÄSSIGKEIT HAFTET DER ARBEITNEHMER ÜBERHAUPT NICHT.

Arbeitnehmers unentschuldbare Pflichtverletzung vorliegt. Dies kann etwa der Fall sein bei Fahrt mit dem Dienstwagen in alkoholisiertem Zustand, bei Überfahren einer »Rot« zeigenden Ampel oder bei Verursachung eines Unfalls durch Telefonieren mit einem Handy.

Ist die Schadenshöhe im Vergleich zum Verdienst des Arbeitnehmers enorm hoch, lässt die Rechtsprechung je nach den Umständen des Einzelfalls auch bei grober Fahrlässigkeit unter Umständen eine Schadensquotelung zu.

2. Betriebliche Veranlassung

Die Gründe, die zu einer Haftungserleichterung im Verhältnis Arbeitnehmer – Arbeitgeber führen, zeigen zugleich auch deren Grenzen auf: Die Handlung des Arbeitnehmers, die zum Schaden geführt hat, muss betrieblich veranlasst gewesen sein. Nur wenn der Reisende etwas aus Anlass des Arbeitsverhältnisses tut, kann er sich auf die Haftungserleichterung berufen.

Dies ist etwa dann der Fall, wenn er den Dienstwagen auf einer Fahrt zum Kunden beschädigt. Die Haftungserleichterung greift jedoch grundsätzlich nicht, wenn der Reisende im Augenblick des Unfalls den PKW privat nutzt.

3. Abweichende Vereinbarungen?

Die hier dargestellten Grundsätze führen zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit. Diese resultiert zum einen daraus, dass oft nicht klar ist, welcher Grad an Fahrlässigkeit tatsächlich vorliegt. Da dies eine Wertungsfrage ist, kommt es häufig auf die Einschätzung des Arbeitsgerichts im Einzelfall an, die von Gericht

zu Gericht unterschiedlich ausfallen kann.

Zum anderen sehen die Rechtsprechungsgrundsätze bei den praktisch häufigen Fällen normaler Fahrlässigkeit eine Quotelung des Schadens vor, die anhand einer Gesamtabwägung aller Umstände stattzufinden hat. Welche Schadensquote der Arbeitnehmer letztlich zu tragen hat, lässt sich oft nicht hinreichend sicher bestimmen. Auch deshalb kommt es in solchen Fällen häufig zu einem gerichtlichen Verfahren, das weitere Kosten verursacht.

Aus diesen Gründen versuchen Arbeitgeber immer wieder, eine von den Rechtsprechungsgrundsätzen abweichende arbeitsvertragliche Regelung zu treffen. In einem Fall, der der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Februar 2004 zugrunde lag, hatte der Arbeitgeber folgende Passage in den Arbeitsvertrag aufgenommen:

»Der PKW ist vollkaskoversichert mit DM 1 000 (Ursprungsdokument vor der Euro-Einführung) Selbstbeteiligung. Bei Verschulden eines Unfalls durch den Mitarbeiter trägt dieser die Selbstkostenbeteiligung bis zur vollen Höhe.«

Der angestellte Reisende haftete nach dieser Regelung auch bei leichtester Fahrlässigkeit bis zur Höhe der Selbstbeteiligung gegenüber dem Arbeitgeber. Das

ABWEICHENDE REGELUNGEN KÖNNEN IM ARBEITSVERTRAG GETROFFEN WERDEN.

Wort »Verschulden« bildet nämlich den Oberbegriff für alle Arten von Vorsatz und Fahrlässigkeit. Diese Regelung stand somit im Widerspruch zu dem Grundsatz, dass ein Arbeitnehmer bei leichtester Fahrlässigkeit nicht haftet.

Das Bundesarbeitsgericht hat die arbeitsvertragliche Klausel deshalb für unwirksam erklärt. Obwohl die Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung bislang nur richterrechtlich entwickelt sind und nicht in Gesetzesform vorliegen, sind sie nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zwingendes Recht. Von diesem Recht darf nicht zu Lasten des Arbeitnehmers

abgewichen werden. Zu Gunsten der Klausel sprach nicht, dass dem angestellten Reisenden der Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen war. Dieses Recht war nicht geeignet, die strengere Haftung bei betrieblich veranlassten Fahrten zu rechtfertigen. Wenn der Arbeitgeber dem angestellten Reisenden das Fahrzeug auch zur Privatnutzung überlässt, ist dies einfach eine andere Form der Vergütung, die der Reisende auch entsprechend versteuern muss. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer Vergütung erhält, ist kein Argument, das für die Zulässigkeit einer Haftungsverstärkung spricht.

Im Streitfall konnte nicht ausgeschlossen werden, dass der angestellte Reisende den Unfall mit dem Dienstwagen nur leicht fahrlässig herbeiführte. Das Bun-

PROBEARBEITSZEITVERHÄLTNISS UNTERLIEGEN DEM KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ.

desarbeitsgericht verwies den Fall daher zur weiteren Sachaufklärung ans Landesarbeitsgericht zurück.

Für Arbeitgeber bedeutet das im Ergebnis, dass sie sich den Grundsätzen der Haftungserleichterung für die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer nicht entziehen können. Es bleibt bei den dargestellten – rechtsunsicheren – Maßstäben der Rechtsprechung.

Es sei aber nochmals daran erinnert, dass dies nur für betrieblich veranlasste Tätigkeiten gilt. Im Rahmen der Regelung der Privatnutzung eines Dienstwagens lassen sich mithin andere Regelungen treffen. Solche Regelungen sollten im Sinne der Rechtsklarheit auch unbedingt in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. ←

Der Beitrag ist teilweise gekürzt.
Die Vollversion lesen Sie unter www.salesbusiness.de in der Rubrik Web-Links. Hier finden Sie unter anderem noch Angaben zur Haftung bei Personenschäden.