

Der Mitarbeiter fährt – der Arbeitgeber zahlt das Bußgeld?

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Jahn, Schwerin

Immer dort, wo Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit Ordnungswidrigkeiten begehen können, sei es z. B. im Straßenverkehr oder im Umweltbereich, stellt sich die Frage, inwieweit die Handlung, welche als Ordnungswidrigkeit eingeordnet ist, vom Arbeitgeber veranlaßt wurde und somit dessen Verpflichtung auslöst, ein Bußgeld zu erstatten.

Grundsätzlich ergibt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstattung von Auslagen des Mitarbeiters aus dem zivilrechtlichen Institut des „Auftrags“, dort § 670 BGB. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, seinem Mitarbeiter Aufwendungen zu ersetzen. Bei diesen Aufwendungen handelt es sich aber per Definitionen um zweckbestimmte Vermögensopfer, die freiwillig erbracht werden. Ohne weiteres läßt sich das von einem Bußgeld nicht sagen. Der Rechtsgedanke zum Aufwendungsersatz wird zwar nach herrschender Auffassung auch auf den Ersatz von Schäden ausgedehnt, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit erleidet.

Eine Ausnahme wird allerdings dann zu machen sein, wenn die Schäden auf Handlungen beruhen, die im Ermessen des Mitarbeiters stehen und es Handlungsalternativen gibt, die diese Schäden vermeiden.

Die Wahl der schadensträchtigen Handlungsalternative liegt dann beim Mitarbeiter und kann nicht dem Arbeitgeber angelastet werden.

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hatten bei seinem Urteil vom 30. März 2000 über den Anspruch eines Fernfahrers zu entscheiden, der bei einer Kontrolle Unregelmäßigkeiten auf seiner Fahrtenschreiberscheibe zeigte und deshalb einen Bußgeldbescheid erhielt. Der Mitarbeiter argumentierte, er sei gezwungen gewesen, die Lenkzeitüberschreitungen zu begehen, da er anderenfalls mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses habe rechnen müssen.

Nun wird dies niemand, der das Speditionsgeschäft ein wenig kennt, für absurd halten, es spricht sogar vieles dafür, daß der klagende Mitarbeiter die Situation zutreffend schildert. Bezeichnenderweise nimmt er dann auch noch darauf Bezug, daß es bei dem Speditionsunternehmen eine betriebliche Übung gab, derartige Bußgelder zu erstatten.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein geht auf diese Überlegungen weitestgehend nicht ein.

Auf der Grundlage der herrschenden Rechtsprechung wird von einer grundsätzlichen alleinigen Verantwortung des kraftfahrenden Mitarbeiters für strafrechtliche Konsequenzen seiner Handlungen ausgegangen. Im übrigen sei das Bußgeld eine öffentlich-rechtliche Buße. Diese solle und müsse der jeweilige Betroffene aus seinem eigenen Vermögen tragen, alles andere würde dem öffentlich-rechtlichen Zweck der Maßregelung zuwiderlaufen.

Auch die Frage der betrieblichen Übung wird mit formalen Argumenten zurückgewiesen, der Mitarbeiter hat dazu nicht hinreichend die Voraussetzungen vorgetragen.

Unter dem Strich bleibt ein Dilemma zu konstatieren. Einerseits wird in einer für den Mitarbeiter schwierigen Situation die Verantwortung ausschließlich bei ihm konzentriert, er hat die Wahl zwischen Kündigung und Bußgeld.

Andererseits würde aber eine Abwälzbarkeit der Bußgelder auf den Arbeitgeber zwar diese Konfliktsituation des Mitarbeiters lösen, andererseits aber die Verhinderung von derartigen Ordnungswidrigkeiten zu einem absurden Unterfangen degradieren.

Dieses Problem wird aber nicht im Bereich des Arbeitsrechts zu lösen sein. Und so bescheidet sich auch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in seiner Entscheidung auf die Übertragung herrschender Rechtsauffassungen auf diesen konkreten Fall.