

MEMORANDUM

Betrifft: Die ungenügend versicherte Geschäftsreise, ein Risiko für Unternehmer?

1. Einleitung:

a) Die Bereitschaft der österreichischen Unternehmen, sich gegen die sie treffenden Haftungsrisiken adäquat abzusichern, ist in den letzten Jahren unbestrittenmaßen gestiegen. Dies ist vor allem auch auf die von Versicherungs- und Rechtsberatern geleistete Aufklärungsarbeit zurückzuführen. Allerdings ist gleichzeitig zu beobachten, daß das Hauptaugenmerk hierbei auf Fragen der Geschäftsführer/Vorstandshaftung, die Produkthaftung und die Umwelthaftung gelegt wird. Aufgrund der medialen Beachtung, die derartige Themen in den letzten Jahren gefunden haben, ist dies zwar verständlich, es werden dadurch aber leider die alltäglichen und viel wahrscheinlicheren Haftungsrisiken allzu oft übersehen und daher ungenügend bis gar nicht abgesichert.

b) Jeder Arbeitgeber, der Mitarbeiter beschäftigt, erweitert in einem für ihn letztlich nicht mehr unmittelbar beeinflussbaren Ausmaß sein Haftungsrisiko. Nicht nur, dass der Dienstgeber für das Handeln oder Unterlassen seiner Mitarbeiter bei Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben verantwortlich gemacht werden kann, verwirklichen sich auch in der Person der Mitarbeiter selbst anlässlich der Diensterbringung ganz wesentliche Risiken. Diese letztgenannten Risiken sind – entgegen einer leider noch weit verbreiteten Fehlsicht – nur zum Teil durch die gesetzliche Sozialversicherung gedeckt. Gerade im Bereich der Geschäftsreisen - und zwar bereits im Inland, und in einem noch viel höheren Ausmaß im Ausland – bestehen wesentliche Deckungslücken, die vom Unternehmen selbst abgesichert werden müssen.

c) Geschäftsreise ist jede durch die Dienstleistung verursachte Abwesenheit vom Dienstort, wobei es nicht notwendig ist, zum Antritt einer Geschäftsreise den Dienstort selbst aufzusuchen. Die Geschäftsreise kann daher im wahrsten Sinne des Wortes vor der Haustüre beginnen.

Auch wenn die nachstehenden Ausführungen sich vor allem auf die Geschäftsreisen durch Dienstnehmer beziehen, kann auch der Unternehmer selbst vergleichbaren Haftungsrisiken ausgesetzt sein, sodaß sich auch für seine Person eine entsprechende Absicherung empfiehlt.

d) In der Folge werden im Detail jene drei Bereiche behandelt, die sich in der Liquidationspraxis der Reiseversicherung als besonders gefahrgeneigt erwiesen haben. Es ist dies zum ersten die Krankenbehandlung nach Unfall oder Erkrankung während der Geschäftsreise, zum zweiten der Krankenrücktransport an den Wohnort und zum dritten der Ersatz von Sachschäden, die der Mitarbeiter im Zuge der dienstliche Verrichtungen an seinen eigenen Sachen erlitten hat.

2. Krankenbehandlung:

a) Aufgrund der in Österreich bestehenden gesetzlichen Pflichtversicherung in der Krankenversicherung haben alle Erwerbstätigen sowie die mitversicherten Angehörigen Anspruch auf Krankenbehandlung im Inland durch die niedergelassenen Vertragsärzte sowie die öffentlichen Krankenanstalten. Im Ausland gilt dieser umfassende Krankenversicherungsschutz (allerdings erst seit 1.6.2004 !) durchgehend auch in allen Mitgliedsstaaten der EU, des EWR und in der Schweiz. Aufgrund bilateraler Abkommen erbringen weiters die Krankenversicherungsträger in Kroatien, Bosnien-Herzegowina, Serbien und Montenegro, Mazedonien und in der Türkei für österreichische Sozialversicherte derartige Leistungen. In allen übrigen Staaten der Erde vermittelt die österreichische Sozialversicherung keinen Krankenversicherungsschutz.

b) Zu beachten ist, daß die Leistungserbringung im Ausland nur unter gewissen Voraussetzungen gewährt wird. Zum einen darf eine dienstliche Entsendung eines Mitarbeiters ins Ausland nicht länger als 12 Monate (Verlängerungsmöglichkeit um weitere 12 Monate ist gegeben) andauern, zum anderen sind die Europäische Krankenversicherungskarte bzw - soweit deren Verwendung noch nicht möglich ist - ein Auslandsbetreuungsschein („Auslandskrankenschein“) zum Nachweis des Vorliegens der Krankenversicherung vorzuweisen. Außerdem (und das ist die wohl wesentlichste Einschränkung) erfolgt die Leistungserbringung nur nach den jeweiligen örtlichen Standards, wie sie auch für die dortige, pflichtversicherte Bevölkerung gelten. Daß dieser Standard in vielen europäischen Staaten weit hinter dem, was in Österreich üblich ist, zurückbleibt, bedarf wohl keiner näheren Erörterung. Die Erzielung einer besseren Versorgung ist nur bei Inanspruchnahme privater Krankenbehandlungseinrichtungen möglich, die dadurch entstehenden Mehrkosten werden aber vom österreichischen Sozialversicherungsträger nicht übernommen.

c) In den Fällen, in denen die österreichische Sozialversicherung überhaupt keinen Krankenversicherungsschutz gewährt (also in allen Staaten außerhalb des EU/EWR-Raumes sowie außerhalb der Schweiz und der Abkommensstaaten) gibt § 130 ASVG dem Arbeitnehmer und seinen Angehörigen einen direkten Anspruch auf Leistungserbringung durch den Arbeitgeber. D.h. in all diesen Fällen hat der Arbeitgeber kraft Gesetzes für die medizinische Versorgung seiner Arbeitnehmer (und der mitreisenden Angehörigen, etwa bei einem länger dauernden Auslandsaufenthalt mit Familiennachzug) die von ihnen in Anspruch genommenen medizinischen Leistungen in voller Höhe zu ersetzen. Der Arbeitgeber hat sodann zwar Anspruch auf Kostenerstattung durch den jeweiligen Sozialversicherungsträger gemäß §§ 130,131,151 ASVG, diese Erstattungsbeträge sind aber der Höhe nach limitiert und decken bei weitem nicht die tatsächliche Aufwendungen.

d) Für das Jahr 2007 werden die Kostenerstattungsbeträge voraussichtlich wie folgt festgesetzt:

- EUR 6,40/Tag für ärztliche Hilfe (1/20 der Höchstbeitragsgrundlage)

- EUR 4,27/Tag für Medikamente (1/30 der Höchstbeitragsgrundlage)

- ca EUR 115,-/Tag für Pflegegebühren (abhängig von der jeweiligen Satzung der zuständigen GKK, jedoch österreichweit nur geringe Unterschiede)

Wenn man sich vor Augen hält, daß für einen stationären Krankenhausaufenthalt in den USA pro Verpflegstag durchaus EUR 10.000,- bis EUR 15.000,- aufgewendet werden müssen, wird klar, daß die Erkrankung eines Dienstnehmers im Ausland auch für durchaus profitable Unternehmen bei Nichtvorliegen eines entsprechenden Versicherungsschutzes existenzbedrohend sein kann.

e) Nach herrschender Auffassung dient die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dem Schutz von Leben, Gesundheit, Persönlichkeit und Vermögen des Mitarbeiters, was im Inland unter anderem durch Abschluß einer adäquaten Sozialversicherung verwirklicht werden muß. Daraus ergibt sich meines Erachtens zwingend ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Sicherstellung einer den inländischen Standards entsprechenden Krankenbehandlung durch den Arbeitgeber auch im Ausland. Bestehende Deckungslücken sind daher vom Arbeitgeber aus eigenem – etwa durch entsprechende Zusatzversicherungen – zu schließen. Allenfalls wird der Arbeitnehmer den Antritt einer Auslandsreise bei Nichtvorliegen einer adäquaten Versicherungsdeckung auch berechtigt ablehnen können. Losgelöst von diesen rechtlichen Aspekten wird die

Bereitschaft qualifizierter Mitarbeiter zu Auslandseinsätzen wohl auch nur dann gegeben sein, wenn diese sicher sein können, im Ernstfall adäquat versorgt zu werden.

3. Rückholung in die Heimat/an den Wohnort:

a) Wie soeben dargestellt, verpflichtet die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht nach herrschender Auffassung den Arbeitgeber dazu, seinen Arbeitnehmern im Krankheitsfall eine adäquate Heilbehandlung zu ermöglichen. Dieser Grundsatz ist (vor allem im Angestelltenrecht) auch gesetzlich geregelt, etwa durch die Verpflichtung, zur Ermöglichung von Arztbesuchen Dienstfreistellung zu gewähren, durch die Regelungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und (in gewissen Grenzen) durch Bestimmungen über den Kündigungsschutz. In konsequenter Fortsetzung der diesen Regelungen zugrunde liegenden Wertungen, gelangt man zu dem Ergebnis, daß bei Geschäftsreisen, vor allem auch in das Ausland, der Arbeitgeber Vorkehrungen zu treffen hat, das dem Arbeitnehmer eine dem inländischen Standard vergleichbare Heilbehandlung gewährt werden kann. Dies beinhaltet meines Erachtens auch die Verpflichtung, sofern vor Ort eine solche Behandlung nicht möglich ist, einen Rücktransport in die Heimat sicherzustellen. Bei länger andauernder Erkrankung wird eine solche Verpflichtung zur Rückholung auch gegeben sein, wenn vor Ort eine dem inländischen Standard entsprechende Heilbehandlung gewährleistet ist. Der regelmäßige und unbehinderte Kontakt zu den Angehörigen ist Teil jeder modernen Therapie.

b) Diesen Überlegungen hat im übrigen auch der Gesetzgeber Rechnung getragen, der in § 2 Abs 3 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) bestimmt, daß bei einer länger als einen Monat andauernden Tätigkeit im Ausland eine vertragliche Vereinbarung über die allfälligen Bedingungen für eine Rückführung nach Österreich zu treffen und dem Arbeitnehmer durch schriftlichen Arbeitsvertrag oder zumindest Dienstzettel zu bestätigen ist. Auch wenn das Gesetz diese Verpflichtung nur für Auslandsaufenthalte von mehr als einem Monat Dauer ausdrücklich anordnet, ergibt sich – siehe oben – aus der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht auch für kürzere Geschäftsreisen (sei im In- oder Ausland) – in Abhängigkeit von den Umständen des Einzelfalles – eine derartige Verpflichtung.

c) Die Art der Rückholung (und damit unmittelbar in Zusammenhang stehend die Kosten für den Arbeitgeber) richtet sich nach den medizinischen Erfordernissen und den gegebenen technischen Möglichkeiten, wobei der Einsatz von Ambulanzflugzeugen auch im interkontinentalen Bereich heute durchaus nicht mehr als außergewöhnlich und unangemessen betrachtet werden kann. Die Kosten für eine interkontinentale

Rückführung (etwa USA – Österreich) mit Ambulanzjet bewegen sich in einem Bereich von EUR 70.000,-- bis EUR 80.000,--, aber auch Rückführungen im Linienflugzeug unter ärztlicher Begleitung, insbesondere wenn der Patient liegend befördert werden muß (s.g. Stretcher-Beförderung) bedeuten einen finanziellen Aufwand von durchschnittlich EUR 15.000,--, sind also vor allem für kleinere Unternehmen auch nicht mehr ohne weiteres aus eigenem leistbar.

d) Auch im Inland kann sich im übrigen die Frage der Rückverlegung an den Heimatort stellen, denn bei längerer Erkrankung gelten die Überlegungen betreffend den Kontakt mit den Angehörigen analog. Solche Kosten werden von den Sozialversicherungsträgern oftmals nicht oder zumindest nicht in voller Höhe getragen!

4. Haftung für Sachschäden an den dem Arbeitnehmer gehörenden Gegenständen:

a) In einer Leitentscheidung aus dem Jahre 1982 (4 Ob 35/82) hat der Oberste Gerichtshof (OGH) ausgesprochen, daß § 1014 ABGB (eine Bestimmung, die den Ersatz des Aufwandes, den ein Bevollmächtigter in Ausübung seiner Vollmacht tätigt, regelt) analog auch auf den Arbeitsvertrag anzuwenden ist. In dem damals auch in den Medien recht ausführlich kommentierten Fall hatte ein Arbeitnehmer auf einer Dienstreise mit seinem Privat-PKW einen Unfall verschuldet und begehrte vom Arbeitgeber den Ersatz des Schadens an seinem PKW, da er sein Privatvermögen für Aufgaben des Arbeitgebers eingesetzt hatte. In den Grundzügen vergleichbare Entscheidungen gab es im übrigen schon durch die Gewerbegerichte in der Monarchie, den Vorläufern der heutigen Arbeitsgerichte. Es soll das Unternehmerrisiko, das sich ja auch in der Beschädigung oder dem Verlust von Arbeitsmitteln verwirklicht, nicht dadurch auf den Arbeitnehmer überwältigt werden, daß der Arbeitgeber diese Arbeitsmittel nicht mehr selbst anschafft, sondern die Bereitstellung durch den Arbeitnehmer fordert oder zumindest duldet.

b) Der OGH hat diese grundlegende Entscheidung seither in vielen weiteren Erkenntnissen bestätigt und ausgesprochen, daß den Arbeitgeber eine verschuldensunabhängige Erfolgshaftung für alle typischerweise mit der Dienstleistung verbundenen Schäden trifft. Ein allfälliges Verschulden des Arbeitnehmers kann nur im Rahmen der Regeln der Dienstnehmerhaftpflicht eingewendet werden, sodaß in der Praxis der Arbeitnehmer selbst für grobe Fahrlässigkeit nicht oder kaum einzustehen haben wird.

c) In konsequenter Weiterverfolgung der vom OGH judizierten Überlegungen wird der Arbeitgeber daher nicht nur für Schäden am KFZ des Arbeitnehmers einzustehen haben,

sondern für Schäden an allen privaten Gegenständen, die der Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten benutzt. Hierzu zählen etwa die Kleidung, das Reisegepäck, das private Mobiltelefon oder der private Laptop, und dies selbst dann, wenn der Arbeitgeber zu deren Betrieb Kostenzuschüsse leistet (die Bezahlung von Kilometergeld befreit nach der Judikatur den Arbeitgeber nicht von seiner Haftung).

d) Hinsichtlich des Umfangs der Haftung ist eine Abgrenzung zwischen dem allgemeinen Lebensrisiko, das jedermann trifft, und dem spezifischen Risiko der Dienstleistung vorzunehmen. Im Einzelfall kann diese Abgrenzung durchaus schwierig sein. Die Judikatur nimmt aber inzwischen eine (aus Sicht des Arbeitnehmers) durchaus großzügige Haltung ein und hat bereits ausgesprochen, daß auf die Interessen der Arbeitnehmer auch in der Freizeit während der Geschäftsreise Rücksicht genommen werden muß. So wurde etwa die Beraubung eines auf Auslandseinsatz befindlichen Technikers anlässlich eines Restaurantbesuches am Wochenende als arbeitsadäquat eingestuft, da in dem betreffenden Land das Risiko, als westlicher Ausländer beraubt zu werden, als höher zu beurteilen ist als in Gebieten, die von der Durchschnittsbevölkerung üblicherweise in den Ferien bereist werden. Es wurde auch anerkannt, daß auf einem mehrwöchigen Auslandsaufenthalt befindlichen Mitarbeitern nicht zugemutet werden kann, ihre Freizeit nur in dem entsprechend gesicherten (dort Baustellen-) Bereich zu verbringen und daher das mit der üblichen Freizeitgestaltung auf der Geschäftsreise verbundene erhöhte Risiko ebenfalls vom Arbeitgeber zu tragen ist.

5. Deckung der Haftungsrisiken durch bestehende Versicherungen:

a) Die im Inland üblichen Versicherungsprodukte decken die mit Geschäftsreisen (vor allem Auslandsreisen) verbundenen Risiken oftmals nicht oder zumindest nicht adäquat ab. Entweder sind die mit derartigen Geschäftsreisen verbundenen Risiken von der Risikoumschreibung gar nicht umfaßt, oder es sind zumindest wesentliche Bereiche (beispielsweise manuelle Tätigkeiten, was im Bereich der Arbeitseinsätze im Ausland bedeutend ist) vom Versicherungsschutz ausgeschlossen.

b) In diesem Zusammenhang ist auch ganz wesentlich zu erwähnen, daß Versicherungen, die der Arbeitnehmer privat genommen hat (Auslandskrankenversicherung, Reiseversicherung, Kfz-Kaskoversicherung) den Arbeitgeber nicht entlasten. Aufgrund der im § 67 Versicherungsvertragsgesetz (VersVG) angeordneten Legalzession tritt der Versicherer nach Erbringung seiner Leistung an den Versicherungsnehmer (=Arbeitnehmer) in dessen Forderungsrechte ein und ist berechtigt, die Forderungen seinerseits beim Arbeitgeber geltend zu machen, also Regress zu nehmen. Vor allem im

Bereich der Kfz-Kaskoversicherung geschieht dies seit der oben erwähnten Leitentscheidung des OGH de facto in jedem Fall, sodass es als unabdingbar zu bezeichnen ist, dass der Arbeitgeber seine ihn treffenden Haftungsrisiken mit von ihm selbst abgeschlossenen Versicherungen abdeckt und nicht auf den (trägerischen) Versicherungsschutz durch vom Arbeitnehmer selbst genommene Versicherungen vertraut.

c) Im Hinblick auf die Komplexität der Materie und die bei den einzelnen Unternehmen jeweils unterschiedlich gelagerte Risikosituation, sind generelle Aussagen darüber, welcher Versicherungsschutz im allgemeinen für die Bedeckung von Risiken auf Geschäftsreisen sinnvoll und ausreichend ist, nicht möglich. Es ist daher die Einholung von fachlichem Rat durch einen Versicherungsmakler oder einen auf dem Gebiet des Vertragsversicherungsrechts erfahrenen Rechtsanwalt unabdingbar. Nur so kann eine maßgeschneiderte Lösung ausgearbeitet werden, die auf die spezifische Risikosituation Bedacht nimmt und die bestehenden Betriebsversicherungen berücksichtigt. Anderenfalls besteht sowohl die Gefahr von gefährlichen Deckungslücken als auch von unnotwendigen und kostspieligen Doppelversicherungen.

Wien, am 1. Dezember 2006

RA Dr. Andreas Grassl