



Außendienstmitarbeiter – Arbeitnehmer oder Selbständiger

LAG München, Urteil vom 09.05.2016, 10 Sa 690/15

Der Fall:

Der Arbeitgeber vertreibt Bauelemente. Seine Kunden werden über ein Callcenter geworben, die Daten und Adressen und möglichen Besuchsdaten der potentiellen Kunden erfassen und an die Außendienstmitarbeiter weitergeben. Der Kläger war für zunächst als freier Außendienstmitarbeiter tätig und begehrt nun Arbeitslohn und die Feststellung, er sei Arbeitnehmer.

November 2016, Dr. Klaus Neumann

Der Kläger erhielt aus dem Call-Center Mitteilungen, auf denen u.a. ein Besuchstermin vermerkt war mit dem Auftrag, den Kunden an dem dort genannten Termin aufzusuchen und Produkte zu verkaufen. Der Kläger hat über das Ergebnis der jeweiligen Kundenbesuche berichtet. Jeden Morgen fand ein Meeting mit den Außendienstmitarbeitern statt, die an dem Tag Termine hatten, wobei der Arbeitgeber versuchte, das Erscheinen der Außendienstmitarbeiter durchzusetzen. Der Kläger hat einen Firmenwagen zur dienstlichen Nutzung bekommen. Der Kläger war nicht verpflichtet, täglich oder in einem bestimmten Umfang zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stehen und wurde vorher gefragt, ob er an bestimmten Tagen tätig sein will.

Die Entscheidung:

Der Kläger war nach Ansicht des LAG München bei der Bestimmung seiner Arbeitszeit in einem ausreichenden Maße frei. Der Arbeitgeber hat sein Weisungsrecht im Hinblick auf den Beginn der Tätigkeit an einem Einsatztag in Anspruch (9:00 Uhr) wahr genommen und versucht, dieses durchzusetzen. Dies ist jedoch kein so gravierender Eingriff, dass dies mit dem Status eines Selbständigen schlechterdings unvereinbar wäre. Er betraf nur die Tage, an denen der Kläger im Einsatz war und zudem auch nur einen sehr überschaubaren Teil seiner Einsatzzeit. Der Arbeitgeber hat zwar die

Terminplanung übernommen und durch Übergabe der Mitteilungen den Zeitpunkt der Tätigkeit des Klägers im Außendienst bestimmt. Der Arbeitgeber sanktionierte es nicht, wenn Kundentermine geändert oder an andere Mitarbeiter weitergereicht wurden. Der Kläger hatte daher Einflussmöglichkeiten auf die Wahrnehmung und auf die Lage der Kunden-termine. Zudem war der Kläger nicht verpflichtet, an bestimmten Tagen oder in einem bestimmten Umfang für die Beklagte tätig zu werden. Der Kläger konnte vielmehr selbst über seine Ein-satztage entscheiden, auch wenn er fast täglich anwesend war. Der Kläger war nämlich nicht der einzige Mitarbeiter, der die Kundentermine wahrgenommen hat und die Beklagte war nicht zwingend auf den Einsatz des Klägers angewiesen. Der Kläger war zwar verpflichtet, über das Ergebnis der Kundenbesuche zu berichten, was aber kein Arbeitsverhältnis begründet. Der Ar-beitgeber hat auch nicht den Ort der Arbeitsleistung bestimmt. Die auferlegte Verpflichtung an einen Außendienstmitarbeiter, an Einsatztagen zum Informationsaustausch die Räumlichkeiten der Beklagten in einem zeitlich überschaubaren Umfang aufzusuchen, um die Termine zu koordinieren und inhaltliche Berichte von Kundenbesuchen zu erhalten ist mit einem Selbständigenstatus zu vereinbaren. Weitere Weisungen über den Ablauf und den Inhalt der Kundentermine gab es nämlich nicht. Somit blieb für eine selbstbestimmte inhaltliche Gestaltung der Aufgaben ausreichend Raum. Mit dem Dienstwagen hat der Arbeitgeber nur die Möglichkeit eingeräumt, zur Ausführung der Tätigkeit seine Betriebsmittel zu nutzen.

Bedeutung für die Praxis

Immer wieder stehen Arbeitgeber gerade im Vertrieb vor der Frage, ob sie einen freien Mitarbeiter oder einen Arbeitnehmer beschäftigen. Entscheidend kommt es stets darauf an, ob eine Ein-gliederung in die fremde Arbeitsorganisation vorliegt, also ob der Mitarbeiter einem Weisungsrecht unterliegt. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Die Entscheidung zeigt deutlich, dass insbesondere die freie Gestaltung der Tätigkeit und der Arbeitszeit als ein besonders wichtiges Abgrenzungskriterium herangezogen werden. Hierauf kann gerade in der betrieblichen Organisation für den Einsatz von Außendienstmitarbeitern im Vertrieb Rücksicht genommen werden. Angesichts der erheblichen Risiken beim Einsatz von freien Mitarbeitern ist eine sachkundige Prüfung aller tatsächlichen Umstände im Vorfeld ratsam.

Ansprechpartner:

Dr. Klaus Neumann

E-Mail: neumann@buse.de | Tel: +49 89 288 030-0

Web Version: <https://buse.de/insights/aussendienstmitarbeiter-arbeitnehmer-oder-selbstaendiger/>