

AGBs bei Verträgen angestellter Reisender

Die Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack befassen sich diesmal mit der Prüfung Allgemeiner Geschäftsbedingungen in Verträgen angestellter Reisender.

Seit Januar 2002 gilt im Arbeitsvertragsrecht eine wichtige Neuerung: Arbeitsvertragliche Klauseln können anhand des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) kontrolliert werden. Seit Januar 2003 gilt das auch für Altverträge, die vor dem Inkrafttreten der Gesetzesänderung abgeschlossen wurden.

Das bedeutet grundsätzlich, dass arbeitsvertragliche Klauseln, die den ange-

ARBEITSVERTRAGLICHE KLAUSELN, DÜRFEN ANGESTELLTE REISENDE NICHT BENACHTEILIGEN.

stellten Reisenden unangemessen benachteiligen, unwirksam sind. Es muss sich dabei allerdings um Allgemeine Geschäftsbedingungen handeln:

1. Was sind AGBs?

Den meisten nur als »Kleingedrucktes« in Kaufverträgen, Mietverträgen oder Versicherungsverträgen bekannt. Der Gesetzgeber meint aber sehr viel mehr, wenn er von AGBs spricht:

- eine Vielzahl von Verträgen und
- vorformulierten Vertragsbedingungen,
- die eine Vertragspartei der anderen Vertragspartei stellt.

Auf die äußere Form kommt es dabei überhaupt nicht an.

Überträgt man diese Definition auf Arbeitsverträge von angestellten Reisenden, kommt man häufig zu dem Schluss, dass die meisten Klauseln in Arbeitsverträgen

AGBs darstellen. Oft wird der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber vorformuliert, bei mehreren Arbeitsverhältnissen verwendet und dem angestellten Reisenden lediglich zur Unterschrift vorgelegt. Dass über jede Klausel einzeln verhandelt wird, kommt hingegen höchst selten vor.

2. Was heißt AGB-Kontrolle?

Ist eine Klausel im Arbeitsvertrag eine Allgemeine Geschäftsbedingung, kann sie anhand des AGB-Rechts überprüft werden. Das heißt beispielsweise:

- Überraschende Klauseln, mit denen der angestellte Reisende vernünftigerweise nicht zu rechnen brauchte, sind kein Bestandteil des Vertrages.
- Unangemessen benachteiligende Klauseln sind grundsätzlich unwirksam.

Das kann beispielsweise schon dann vorliegen, wenn die Klausel nicht klar und verständlich formuliert ist.

Gesetzgeber und zivilgerichtliche Rechtsprechung haben im Laufe der Jahre viele Fallgruppen entwickelt, in denen eine unangemessene Benachteiligung durch Allgemeine Geschäftsbedingungen anzunehmen ist. Das AGB-Recht gilt neuerdings ebenfalls für Arbeitsverträge. Deshalb hat sich auch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung verstärkt mit diesen Fallgruppen zu beschäftigen.

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

Zu berücksichtigen ist, dass Arbeitsgerichte eine eigene »Tradition« haben, was die Kontrolle von Arbeitsvertragsbedingungen angeht. Solange das AGB-Recht nicht anzuwenden war, behielten sich die Arbeitsgerichte mit allgemeinen Regelungen aus dem BGB, mit teilweise abweichenden Ergebnissen. Der Gesetzgeber forderte die Arbeitsgerichte ausdrücklich dazu auf, das AGB-Recht nur unter angemessener Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten anzuwenden.

Inzwischen liegen zwei wegweisende Urteile des Bundesarbeitsgerichts vor, die wichtige Hinweise geben, wie mit entsprechenden Klauseln in Verträgen angestellter Außendienstmitarbeiter umzugehen ist.

3. Einzelne Klauseln

a) Vertragsstrafe

Vielfach sind Klauseln anzutreffen, die dem Arbeitnehmer im Falle

- des Nichtantritts der Stelle zu dem im Vertrag vorgesehenen Termin,
- der unberechtigten Aufgabe des Arbeitsplatzes (Nichterscheinen) bzw. der Nichteinhaltung der vertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist und/oder
- der schuldhaften Herbeiführung einer verhaltensbedingten fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe auferlegen.

Eine solche Klausel hatte das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 04.03.2004 zu überprüfen. Sie sah der Höhe nach eine Vertragsstrafe von einem Monatslohn, mindestens jedoch 1 800 DM vor. Der tatsächliche Verdienst des Arbeitnehmers in den letzten Monaten vor Vertragsbeendigung betrug durchschnittlich rund 600 DM. Das Bundesarbeitsgericht hielt eine solche Vertragsstrafenregelung im Grundsatz für

VERTRAGSSTRAFEKLAUSELN IN DEN AGBS DES ARBEITSVERTRAGS SIND ZULÄSSIG.

wirksam. Das AGB-Recht sehe zwar ausdrücklich vor, dass ein Vertragsstrafeversprechen unwirksam sei, wenn es den Fall der Lösung des Vertragsverhältnisses durch den anderen Teil betreffe. Hier seien aber die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten zu berücksichtigen: Ein Arbeitgeber könne seinen Anspruch darauf, dass der Arbeitnehmer zur Arbeit erscheine und tätig wird, nicht mit Hilfe der Gerichte vollstrecken. Er habe deshalb ein anerkanntes Interesse daran, den Arbeitnehmer mit der Drohung einer Vertragsstrafe zur Arbeit anzuhalten.

Angestellte Reisende müssen folglich erst einmal davon ausgehen, dass solche

Vertragsstrafeklauseln im Arbeitsvertrag zulässig sind. Das betrifft nicht nur Klauseln, die das unberechtigte Fernbleiben von der Arbeit sanktionieren, sondern auch Klauseln, die etwa Wettbewerbsverstöße mit einer Vertragsstrafe belegen.

Im konkreten Fall des Bundesarbeitsgerichts erwies sich die Klausel jedoch aus einem anderen AGB-rechtlichen Grund als unwirksam: Die Mindestvertragsstrafe von 1 800 DM war im Vergleich zum tatsächlichen Monatsverdienst des Arbeitnehmers viel zu hoch. Die Festlegung einer Vertragsstrafe in Höhe des Dreifachen eines Bruttomonatslohns benachteiligt den Arbeitnehmer im Regelfall unangemessen. Angemessen ist – so das Bundesarbeitsgericht – nur eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes. Und auch nur dann, wenn die ordentliche Kündigungsfrist Seitens des Arbeitnehmers mindestens einen Monat beträgt.

Aus der unangemessenen Höhe folgte die Unwirksamkeit der Vertragsstrafenregelung insgesamt. Das Bundesarbeitsgericht verneinte die Möglichkeit, die Vertragsstrafe auf das gerade noch zulässige Maß herabzusetzen. Damit bestätigte das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung einen AGB-rechtlichen Grundsatz, der auch im sonstigen Zivilrecht weitgehend anerkannt ist.

b) Widerruf zusätzlicher Leistungen

In der Entscheidung vom 12.01.2005 nahm das Bundesarbeitsgericht zu einer Klausel Stellung, nach deren Wortlaut die Zahlung übertariflicher Lohnbestandteile »jederzeit unbeschränkt« widerrufen werden konnte. Diese Klausel hielt das Bundesarbeitsgericht für unwirksam. Ein Widerruf von Zusatzleistungen des Arbeitgebers komme nur dann in Betracht, wenn maximal 25 bis 30 Prozent der Gesamtvergütung betroffen sei und ein Widerrufsgrund existiere. Das müsse in der Klausel selbst zum Ausdruck kommen.

Diese Voraussetzungen erfüllte die Klausel im Streitfall nicht und war deshalb unwirksam. Trotzdem bekam der Arbeitnehmer, der auf Nachzahlung des widerrufenen übertariflichen Lohns geklagt hatte, im Ergebnis (noch) kein

Recht. Das Bundesarbeitsgericht sah nämlich in dieser Entscheidung die Möglichkeit, ein zulässiges Widerrufsrecht trotz der Unwirksamkeit der Klausel in den Vertrag »hineinzulesen«. Ob dessen Voraussetzungen eingehalten waren, hat nunmehr das Landesarbeitsgericht zu überprüfen, an das der Rechtsstreit zurückverwiesen wurde.

Für die Arbeitsverträge angestellter Reisender folgt daraus, dass ein Widerrufsrecht für zusätzliche Leistungen zwar dem Wortlaut nach unwirksam sein kann. Gleichwohl sollte sich der Reisende nicht darauf verlassen, dass ein Gericht es dabei bewenden lässt und ihm die nach der Klausel widerrufenen Leistungen ohne weiteres zuspricht. ←

Die Seminare unserer Vertriebsrechtsexperten. Alle Veranstaltungen finden in Göttingen statt.

- Mittwoch, 1. Juni 2005

Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie – Neue Herausforderungen für Versicherungsvermittler

Update Agenturvertragsrecht: Aktuelle Rechtsprechung zum Versicherungs- und Bausparkassenvertreterrecht, Ausgleichsanspruch und seine Berechnung.

- Donnerstag, 2. Juni 2005

Ausstieg aus der Ausschließlichkeit – Chancen und Risiken

Recht des Versicherungsmaklers und Mehrfachgeneralagenten: EU-Vermittlerrichtlinie / Aufklärungs-, Beratungs-, Dokumentationspflichten – Besonderheiten beim Makler / Neue Herausforderungen?

- Freitag, 3. Juni 2005

Handelsvertreterrecht: neue Rechtsprechung, Vertragsgestaltung und Vertriebssteuerung

Ausgleichsanspruch des Handelsvertreeters und seine Berechnung.

Information und Anmeldung:

Frau Herrgen, Tel. 0551 - 499 960, Kanzlei@vertriebsrecht.de