

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Verpflichtet zur Information

Unsere Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack befassen sich diesmal mit den Pflichten des Arbeitgebers gegenüber angestellten Reisenden: Nicht nur der Außendienstler hat Pflichten, die sich den §§ 611ff. BGB und § 65 HGB ergeben – auch der Unternehmer hat gegenüber seinen Angestellten Pflichten, die es zu beachten gilt.

Zu den gesetzlichen Regelungen im Zusammenhang mit der Vergütungspflicht bei leistungsbezogener Entlohnung des Reisenden ist in den letzten drei Beiträgen (sB Nr. 5, 6 und 7/03) ausführlich Stellung bezogen worden. Aktuell geht es um die allgemeinen Schutz- und Interessenwahrungspflichten des Arbeitgebers sowie um die Pflichten zur Information und Überlassung von Unterlagen, und zwar im Hinblick auf die Besonderheiten bei angestellten Außendienstmitarbeitern.

Zur Vergütung des Reisenden soll lediglich der Vollständigkeit halber noch darauf hingewiesen werden, dass der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und zur Gewährung und Bezahlung von Urlaub verpflichtet ist. Dabei sind tarifliche Regelungen zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn die Parteien des Arbeitsvertrages nicht tarif-

gebunden sind. Voraussetzung ist allerdings, dass der für ihre Branche maßgebliche Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Schutz- und Interessenwahrungspflichten. Die den Arbeitgeber treffenden Schutz- und Interessenwahrungspflichten ergeben sich aus seiner allgemeinen Fürsorgepflicht.

Nach diesen allgemeinen Grundsätzen besteht die Pflicht des Arbeitgebers, Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen.

Stellt also der Arbeitgeber dem angestellten Reisenden technische Gerätschaften zur Verfügung, die dieser zur Ausübung seiner Tätigkeit benötigt, müssen sie sich in einem technisch einwandfreien und verkehrssicheren Zustand befinden. Besonders wichtig ist das bei einem Firmenwagen, den der Arbeitgeber dem Angestellten zur Ausübung seiner Reise- und Vermittlungstätigkeit zur Verfügung stellt. Das Fahrzeug muss sich in einem mangelfreien und verkehrssicheren Zustand befinden. Die entsprechenden Instandhaltungsarbeiten müssen durch den Unternehmer ebenfalls gewährleistet werden.

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-online.de • Internet: www.vertriebsrecht-online.de

Auch die dem Reisenden sonst, zum Beispiel zur Einrichtung eines Home-Office, zur Verfügung gestellten technischen Geräte, wie Telefax oder EDV-Ausstat-

TECHNISCHE GERÄTE MÜSSEN SICH IN EINEM MANGELFREIEN ZUSTAND BEFINDEN.

tung, müssen sich in einem verkehrssicheren Zustand befinden. Das gilt auch für Gerätschaften und Maschinen, die der Angestellte einsetzt, um beispielsweise ein Auslieferungslager zu unterhalten oder Ware beim Kunden auszuliefern.

Die Spezialisten für Vertriebsrecht der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Evers behandeln unter www.salesbusiness.de (Button »Recht«) im August das Thema »Rückzahlungsklauseln für Ausbildungskosten«.

Verletzt der Arbeitgeber diese Pflichten, kann er sich schadensersatzpflichtig machen. Gerade bei einer permanenten Reisetätigkeit besteht ein erhöhtes Risiko von Verkehrsunfällen. Deshalb dient die Verpflichtung des Arbeitgebers, den

**PFLICHT IST EINE
VERSICHERUNG GEGEN
ARBEITSAUSFALL.**

Reisenden bei der Berufsgenossenschaft gegen Arbeitsunfälle zu versichern, auch dem eigenen Interesse des Arbeitgebers, um sich so vor Haftungsansprüchen des Reisenden zu schützen. Selbstverständlich gelten für die angestellten Reisenden neben diesen Schutzpflichten auch die allgemeinen öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrechtsvorschriften, etwa zur gesetzlich begrenzten Arbeitszeit.

Beschäftigungspflicht: Der Tätigkeitsverpflichtung des Reisenden entspricht die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers. Sie bestimmt sich nach dem Arbeitsvertrag. Einem Reisenden kann beispielsweise im Vertrag die Aufgabe zugewiesen werden, in einem bestimmten Gebiet für den Arbeitgeber Geschäfte zu vermitteln. Danach bestimmt sich dann die Pflicht, den Arbeitnehmer in diesem Gebiet in der vertraglich festgelegten Art und Weise auch zu beschäftigen. Diese Verpflichtung folgt aus der Treuepflicht und dem Persönlichkeitsrechtsschutz, den der Arbeitgeber nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung wahren muss.

Das hat zur Folge, dass der Arbeitgeber dem Reisenden nur dann einseitig eine andere Aufgabe, zum Beispiel Innendiensttätigkeiten bei saisonbedingten Verkaufspausen, zuweisen darf, wenn dies vertraglich vereinbart worden ist. Aus der Beschäftigungspflicht ergibt sich nach der Rechtsprechung auch, dass der Arbeitgeber den Reisenden während der Kündigungsfrist nur ausnahmsweise einseitig freistellen darf. Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Beschäftigungspflicht, kommt er in Annahmeverzug. Voraussetzung dafür ist, dass der Reisende seine Arbeitskraft anbietet. Da ein

Reisender regelmäßig nicht in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers tätig ist, empfiehlt sich, das Tätigkeitsangebot zu Beweis Zwecken dem Arbeitgeber schriftlich zu übermitteln.

Informationspflicht: Die Hauptpflichten des Arbeitgebers (Schutz-, Beschäftigungs- und Vergütungspflicht) werden durch Nebenpflichten ergänzt. Dazu gehört insbesondere die Informationspflicht des Arbeitgebers. Sie umfasst alle Umstände, die der Reisende wissen muss, damit er seine Tätigkeit ordentlich gestalten und erfolgreich durchführen kann.

Dazu gehört beispielsweise, dass der Arbeitgeber den Reisenden rechtzeitig und vollständig darüber informiert, wenn sich Preise ändern, Produkte weiterentwickelt werden oder auch die Information, dass der Arbeitgeber zu bestimmten Terminen nicht mehr oder nur noch in eingeschränktem Umfang liefern kann. Zur Informationspflicht gehört ferner, dass der Arbeitgeber den Reisenden darüber informiert, ob er ein von diesem vermitteltes Geschäft angenommen, abgelehnt oder nicht ausgeführt hat.

Alle diese Informationen sind für den Reisenden von erheblicher Wichtigkeit. Nur so kann er seine Tätigkeit an den Gegebenheiten beim Arbeitgeber ausrichten und verhindern, dass er ohne entsprechenden Erfolg überflüssige Vermittlungstätigkeit entfaltet.

**WÄHREND DER KÜNDIGSFRIST
IST FREISTELLUNG NUR
AUSNAHMSWEISE MÖGLICH.**

Bei angestellten Vermittlern von Versicherungsunternehmen besteht außerdem die Verpflichtung des Arbeitgebers, darüber zu informieren, wenn dem Reisenden provisionspflichtige Versicherungsverträge notleidend werden, zum Beispiel wenn Stornogefahr deshalb droht, weil die Prämie vom Versicherungsnehmer nicht gezahlt wird. Nur bei entsprechender Stornogefahrmitteilung hat der Reisende die Möglichkeit, hier nachzuarbeiten. Der Arbeitgeber ist zur Übermittlung von solchen Stornoge-

fahrmitteilungen während der Laufzeit des Arbeitsvertrages verpflichtet. Überwiegend abgelehnt wird eine solche Verpflichtung für die Zeit nach Beendigung der Zusammenarbeit. Begründet wird dies damit, dass der ehemalige Arbeitnehmer versuchen könnte, den Versicherungsvertrag zu Gunsten seines neuen Auftraggebers umzudecken.

Unterlagen: Anders als beim Handelsvertreter (dort § 86 a Abs. 1 HGB) findet sich für Reisende keine konkret festgeschriebene gesetzliche Verpflichtung, dass der Arbeitgeber die für die Tätigkeit des Außendienstmitarbeiters erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen hat. Diese den Arbeitgeber gleichwohl treffende Pflicht, beispielsweise Kollektionen, Musterteile, Preislisten, Prospektunterlagen und so weiter dem Reisenden zur Verfügung zu stellen, wird im Arbeitsrecht aus der allgemeinen Fürsorgepflicht abgeleitet.

**MUSTERKOLLEKTIONEN
AUCH GEGEN
DIEBSTAHL VERSICHERN.**

Benötigt der Reisende eine Musterkollektion, um vermittelnd tätig zu werden, ist die Kollektion dem Reisenden an seinem Wohnsitz zur Verfügung zu stellen. Die Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen, da es sich um eine Bringschuld des Arbeitgebers handelt. Enthält der Reisendenvertrag die Regelung, dass der Außendienstmitarbeiter die Kollektion beim Arbeitgeber abholen muss, hat der Arbeitgeber dem Reisenden die dadurch entstandenen Kosten zu erstatten.

Es versteht sich von selbst, dass der Reisende die Musterkollektion pfleglich zu behandeln hat. Der Arbeitgeber hat seinerseits eine Versicherung abzuschließen, die zum Beispiel Diebstahlsrisiken abdeckt.

Ausgleichsanspruch: Die von angestellten Außendienstmitarbeitern nach Vertragsbeendigung häufig gestellte Frage, ob ihnen in direkter oder analoger Anwendung des § 89 b HGB ein Ausgleichsanspruch zusteht, hat die Rechtsprechung abschlägig beantwortet. ←