

GEBIETSPLANUNG

Vorsicht bei der Neuzuweisung

»Das Unternehmen behält sich vor, das dem Mitarbeiter zugewiesene Gebiet zu ändern oder ihm ein anderes Gebiet zur Bearbeitung zuzuweisen.« – diese Formulierung in Verträgen für Mitarbeitern im Außendienst ist unwirksam. Woran das liegt, erläutert dieser Beitrag.

Aus vielen Gründen ist es für Unternehmen manchmal notwendig oder sinnvoll, bestehende Vertriebsgebiete neu zu strukturieren, den Zuschnitt oder die Größe einzelner Gebiete zu ändern, sie zusammenzulegen oder zu teilen. Sind in den zu ändernden Gebieten bereits Absatzmittler tätig, stellt sich eine in der betrieblichen Praxis häufig übersehene Frage: Welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es, die Verträge entsprechend zu ändern, ohne gleich den gesamten Vertrag kündigen zu müssen?

I. Gebietsänderungsvorbehalte

Viele Absatzmittlerverträge sehen hierzu Regelungen vor, die sinngemäß wie folgt lauten:

»Das Unternehmen behält sich vor, das dem Mitarbeiter zugewiesene Gebiet zu ändern oder dem Mitarbeiter ein anderes Gebiet zur Bearbeitung zuzuweisen.«

Bei dem Versuch, eine Gebietsänderung unter Berufung auf eine solche Regelung einseitig durchzusetzen, können die Unternehmen allerdings im Streitfall – unter Umständen auch noch Jahre später – böse Überraschungen erleben: So können Handelsvertreter oder Vertragshändler die Gebietsänderung beispielsweise zum Anlass nehmen, aus »begründetem Anlass« zu kündigen. Ist diese Kündigung im Einzelfall berechtigt, steht dem Kündigenden dem Grunde nach ein Ausgleichsanspruch zu.

Kommt es später zum Streitfall, könnte ein Handelsvertreter oder angestellter Reisender gegebenenfalls in den Grenzen der Verjährung – je nach den Umständen

bis zu zehn Jahre! – Buchauszugsansprüche und weitere Kontrollrechte geltend machen. Dies mit dem Ziel, bezogen auf das »alte« Gebiet Provisionsnachforderungs- oder Schadensersatzansprüche durchzusetzen. Neben dem damit verbundenen Aufwand liefe das Unternehmen Gefahr, Provisionen für veränderte Gebietsteile im Ergebnis doppelt zahlen zu müssen.

Schließlich könnten sich Absatzmittler auch gerichtlich – unter Umständen sogar im Wege einer einstweiligen Verfügung – direkt gegen die Veränderung ihres Gebiets zur Wehr setzen.

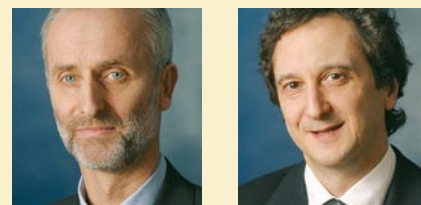
OFT EINSEITIG VOM UNTERNEHMEN FORMULIERTE VERTRAGSBEDINGUNGEN.

Vertraglich vorgesehene Gebietsänderungsvorbehalte sind in der Praxis fast immer einseitig vom Unternehmer formulierte Vertragsbestimmungen, die zur Verwendung in mehreren Verträgen gedacht sind. Deshalb werden solche Klauseln anhand des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) kontrolliert.

Die Rechtsprechung hat im Laufe der Jahre für Gebietsänderungsvorbehalte bestimmte, sehr enge Wirksamkeitsvoraussetzungen herausgearbeitet. Wegen der teilweise abweichenden Rechtslage und der unterschiedlichen Gerichtsbarkeiten ist hierbei

- einerseits zwischen Handelsvertretern/Vertragshändlern (ordentliche Zivilgerichte, Bundesgerichtshof) und

UNSERE RECHTSEXPERTEN



Kurt von Manteuffel (li.) und Dr. Michael Wurdack arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts.

Aktuelle Urteile zum Vertriebsrecht im Volltext finden Sie unter der Rubrik Rechtsprechung unter www.vertriebsrecht.de.

Anwaltskanzlei Künstner, von Manteuffel & Wurdack • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96-0
E-Mail: Kanzlei@vertriebsrecht.de • Internet: www.vertriebsrecht.de

- andererseits angestellten Reisenden (Arbeitsgerichte, Bundesarbeitsgericht) zu unterscheiden.

II. Änderungsvorbehalte in Handelsvertreter- und Vertragshändlerverträgen

Der Bundesgerichtshof hat sich bereits häufiger mit Änderungsvorbehalten beschäftigt, die sich unter anderem auf das zugewiesene Vertragsgebiet bezogen. Die Leitlinie des Bundesgerichtshofs lautet: Änderungsvorbehalte sind als Allgemeinen Geschäftsbedingungen nur dann wirksam, wenn

- schwerwiegende Änderungsgründe in der Klausel selbst nachvollziehbar und transparent genannt sind und



Foto: GfK GeoMarketing

- die Interessen des Vertragspartners erkennbar in angemessener Form berücksichtigt werden, insbesondere in Form einer angemessenen Ankündigungsfrist und eines angemessenen Ausgleichs für eine – negative – Änderung.

Diese Voraussetzungen erfüllen die in der Praxis verwendeten Vertragsklauseln vielfach nicht. Fehlt es an diesen Voraussetzungen, sind die Formulierungen unwirksam und bieten deshalb keine rechtlich belastbare Grundlage für den Unternehmer, einseitig Gebietsänderungen gegenüber Handelsvertretern oder Vertragshändlern durchzusetzen, ohne den Gesamtvertrag zu kündigen.

III. Änderungsvorbehalte in Verträgen angestellter Reisender

Im Arbeitsrecht ist die Kontrolle von Arbeitsverträgen relativ neu: Sie gilt seit dem Jahr 2002 für die ab dem Jahr 2002 abgeschlossenen Anstellungsverträge. Seit dem Jahr 2003 sind auch Altverträge in die AGB-Kontrolle einbezogen. Entsprechend musste sich das Bundesarbeitsgericht bislang noch nicht explizit mit der Wirksamkeit eines Gebietsänderungsvorbehalts in einem Reisendenvertrag beschäftigen. Erkennbar sind allerdings auch hier schon einige Leitlinien:

Im Arbeitsrecht besteht die Besonderheit, dass dem Arbeitgeber grundsätzlich ein Direktionsrecht hinsichtlich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung zukommt (§ 106 Gewerbeordnung). Insofern könnte man Gebietsänderungsvorbehalte in Anstellungsverträgen lediglich als Ausdruck dieses – örtlichen – Direktionsrechts auffassen.

Für Reisendenverträge wäre dies jedoch in vielen Fällen zu kurz gedacht: Die Tätigkeit von Reisenden wird in aller Regel zumindest teilweise mit Provisionen oder sonstigen erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteilen vergütet. Dementsprechend könnte eine Änderung des vertraglich zugewiesenen Arbeitsgebietes auch hier – wie bei Handelsvertretern oder Vertragshändlern – wieder negative Konsequenzen für die Verdienstmöglichkeiten der Reisenden haben.

Änderungsvorbehalte, die sich auf die Vergütung auswirken, werden vom Bundesarbeitsgericht in anderen Zusammenhängen strenger beurteilt als rein örtliche Versetzungsvorbehalte. Änderungen mit Auswirkungen auf die Vergütung sind nur dann wirksam, wenn sie

- in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs schwerwiegende Änderungsgründe in der Klausel selbst nennen und
- in Anlehnung an die früher ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts maximal 25 Prozent der Gesamtvergütung erfassen.

Es ist davon auszugehen, dass das Bundesarbeitsgericht diese strengere Rechtsprechung auch auf Gebietsänderungsvorbehalte überträgt, wenn es Gelegenheit bekommt, über einen solchen Fall zu entscheiden.

EINE EINVERNEHMLICHE LÖSUNG MIT DEM ABSATZMITTLER FINDEN.

IV. Fazit

Die anfangs vorgestellte Musterformulierung eines typischen Gebietsänderungsvorbehalts würde als Allgemeine Geschäftsbedingung einer gerichtlichen Kontrolle voraussichtlich weder in einem Handelsvertreter- oder Vertragshändler-

»Köln und Umgebung« reicht nicht

Um Unklarheiten bei der Gebietszuweisung zu vermeiden, gehört es im Übrigen auch, dass Vertragsgebiete – sei es nun bei Neuabschluss eines Vertrages oder einer Gebietsänderung – eindeutig bezeichnet werden. Zu solchen eindeutigen Bezeichnungen gehören etwa Postleitzahlbereiche oder Grenzen von Bundesländern. »Köln und Umgebung« sind das beispielsweise nicht.

vertrag noch in einem Reisendenvertrag standhalten: Der Vorbehalt erlaubt ohne jede Voraussetzung jederzeit eine Gebietsänderung. Das ist nach der Rechtsprechung unangemessen benachteiligend und führt zur Unwirksamkeit der Klausel.

Ist also eine einseitige Gebietsänderung durch den Unternehmer nicht möglich, empfiehlt es sich nicht nur aus Gründen einer hoffentlich weiterhin guten Zusammenarbeit, eine einvernehmliche vertragliche Regelung mit den betroffenen Absatzmittlern zu treffen. Diese sollte schriftlich festgehalten und von beiden Vertragsparteien unterzeichnet werden. So können auch später keine Unklarheiten oder Streitigkeiten über den Umfang der Gebietsänderungen entstehen. ←

Am 1. April 2008 wurde im Arbeitsgerichtsgesetz ein neuer Absatz zum Gerichtsstand bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingefügt. Dieser soll gerade Außendienstmitarbeitern zu Gute kommen: Sie können nunmehr bei dem Arbeitsgericht Klage erheben, das für ihr Vertragsgebiet zuständig ist. Eine ausführliche Erklärung und weitere Rechtstipps finden Sie online auf www.salesbusiness.de, Rubrik »Rechtstipp des Monats«.