

## PFLICHTEN DES ANGESTELLTEN REISENDEN

# Wann Verkäufer schweigen müssen

Unsere Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack befassen sich diesmal ausführlich mit den rechtlichen Aspekten von Haupt- und Nebenpflichten des angestellten Außendienstmitarbeiters.

**Hauptpflichten:** Die Pflichten des angestellten Reisenden bestimmen sich zunächst nach den vertraglichen Vereinbarungen. Der Arbeitgeber ist aber innerhalb dieser Grenzen dazu befugt, dem Arbeitnehmer Weisungen hinsichtlich der Erfüllung seiner Arbeitspflichten zu erteilen und so die einzelnen Aufgaben einseitig zu konkretisieren. Der Arbeitgeber kann die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebenen Pflichten des Arbeitnehmers nach Zeit, Ort und Art der Leistung – zum Beispiel durch Tourenplanung – näher bestimmen. Er kann sich aber vertraglich auch ein umfassendes Weisungsrecht vorbehalten, so dass er die Aufgaben des Arbeitnehmers mittels einer Weisung einseitig ändern kann.

Das Weisungsrecht wird jedoch generell durch die gesetzlichen Regelungen begrenzt. Eventuelle Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (zum Beispiel aus §§ 87 Abs. 1, 99 BetrVG) dürfen hierbei ebenfalls nicht übersehen werden.

Außerdem muss eine an sich zulässige Weisung einer Billigkeitskontrolle im Rahmen des § 315 BGB standhalten, das heißt, sie muss unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen angemessen sein. Danach ist etwa eine Gebietsänderung in der Regel nur dann zulässig, wenn das bisherige Tätigkeitsfeld und die bisherige Einkommenssituation nicht erheblich verändert werden. Eine unwirksame Weisung muss der Arbeitnehmer nicht befolgen.

Maßgebend für die Ermittlung des Umfangs der zu leistenden Dienste ist der Arbeitsvertrag. Fehlt es an einer ausdrücklich oder stillschweigend getroffenen Vereinbarung, ist der Reisende zur Vermittlung der gesamten Produktpalette des Arbeitgebers verpflichtet.

Die Vermittlung von Geschäften muss der Reisende in dem ihm vom Unternehmer zugewiesenen Arbeitsbereich verrichten. Zur Vermittlungstätigkeit gehören alle Tätigkeiten, die geeignet sind, den Abschluss eines Geschäfts zwischen dem Kunden und dem Unternehmer vorzubereiten und herbeizuführen. Der Abschluss von Geschäften umfasst neben der Vorbereitung die Pflicht, den Vertragsschluss mit Abschlussvollmacht vorzunehmen. Außerdem muss der Reisende Abwicklungstätigkeiten, wie zum Beispiel die Bearbeitung und Weitergabe der Bestellungen oder auch das Führen einer Kundenkartei erledigen.

## UNSERE RECHTSEXPERTEN



**K**urt 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.

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](mailto:Kanzlei@vertriebsrecht-online.de) • Internet: [www.vertriebsrecht-online.de](http://www.vertriebsrecht-online.de)

**Nebenpflichten:** Als Nebenpflichten obliegen dem Außendienstmitarbeiter ausgeprägte Interessenwahrnehmungs- und Sorgfaltspflichten. Zu ihnen gehören auch umfassende Berichts- und Informationspflichten. Der angestellte Reisende muss seinem Arbeitgeber alles mitteilen, was für diesen von Interesse oder Bedeutung ist, zum Beispiel Erkenntnisse über die Bonität des Kunden. Der Umfang der Interessenwahrnehmungspflichten richtet sich grundsätzlich nach dem Maß der dem Arbeitnehmer übertragenen Verantwortung und dem bestehenden Vertrauensverhältnis. Die Annahme von Schmiergeldern zum Beispiel ist verboten.

Den Reisenden kann auch ohne Verlangen des Arbeitgebers die Pflicht tref-

Die Spezialisten für Vertriebsrecht der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack behandeln unter [www.salesbusiness.de](http://www.salesbusiness.de) (Button »Recht«) im März das Thema »Wichtiger Grund und Ausgleichsanspruch, § 89 b Abs. 3 Nr. 2 HGB«.

fen, Auskünfte über bestimmte Umstände eines Geschäftes zu erteilen, etwa wenn der Kunde bestimmte Wünsche äußert. Der Umfang der Berichtspflicht folgt aus der Besonderheit des jeweiligen Geschäfts. Maßgeblich ist, welche Informationen erforderlich sind, um dem Arbeitgeber ein abschließendes Bild über sämtliche für den Geschäftsabschluss bedeutsamen Umstände zu verschaffen. Ferner sind die Informationen beizubringen, die der Arbeitgeber für seine produktions- und vertriebspolitischen Entscheidungen benötigt.

Außerdem hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Umstände zu offenbaren, die die zukünftige ordnungsgemäße Erfüllung der vertraglichen Pflichten behindern könnten, wie etwa den Verlust des Führerscheins oder die Tätigkeit beeinträchtigende gesundheitliche Probleme.

Daneben hat der Angestellte im Außendienst dem Arbeitgeber gemäß § 666 BGB Rechenschaft über die laufenden Geschäfte zu legen. Ferner schuldet der Arbeitnehmer gemäß § 667 BGB die Herausgabe all dessen, was er zur Ausführung des Auftrages erhalten hat. Dazu gehört zum Beispiel die Herausgabe der zur Verfügung gestellten Musterkollektion im Austausch gegen eine neue. Umstritten ist, an welchem Ort die Rückgabepflicht zu erfüllen ist. Nach einer teilweise vertretenen Auffassung soll die Betriebsstätte des Arbeitgebers der Erfüllungsort für die Rückgabepflichtung sein (LAG Rh.-Pfalz v. 8. 5. 1996, BB 1997, 632). Überwiegend wird davon ausgegangen, dass der Wohnsitz des Reisenden für die Rückgabe der Kollektion der Erfüllungsort ist (vgl. OLG München vom 3.3.1999).

In Anwendung des § 90 HGB trifft den Reisenden auch nach Vertragsende außerdem eine Verschwiegenheitspflicht über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm anvertraut oder sonst durch seine Tätigkeit bekannt geworden sind. Dazu gehören insbesondere die Anschriften der Kunden, deren Kenntnis durch Dritte sich für den Arbeitgeber nachteilig auswirken und seine Interessen gefährden könnten. Ein Betriebsgeheimnis liegt vor, wenn Tatsachen im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb, die nur einem eng be-

grenzten Personenkreis bekannt und nicht offenkundig sind, nach dem Willen des Arbeitgebers auf Grund eines berechtigten wirtschaftlichen Interesses geheimgehalten werden. Wesentlich für das Vorliegen eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses ist nicht die geheimgehaltene Tatsache, sondern der Umstand, dass die Beziehung des Geheimnisses zum Geschäftsbetrieb nur einem begrenzten Personenkreis bekannt ist.

---

#### WANN DER ARBEITGEBER EIN SCHUTZWÜRDIGES INTERESSE AN DER GEHEIMHALTUNG HAT.

---

Diese Voraussetzung ist zum Beispiel bei Kundenadressen gegeben, wenn es sich bei ihnen nicht um eine lediglich abstrakte Zusammenstellung potenzieller Interessenten handelt, sondern um die Beziehungen spezieller Interessenten zu dem Unternehmen des Arbeitgebers. Die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber seinen Willen zur Geheimhaltung erkennbar gemacht hat, ist erfüllt, wenn es dem Arbeitnehmer nach dem Anstellungsvertrag verboten ist, Duplikate der Kundenkartei zu fertigen und er gleichzeitig darauf hingewiesen wird, dass der Arbeitgeber ein hohes Interesse an der Geheimhaltung der Aufzeichnungen und der Kundenanschriften hat.

Der Arbeitgeber hat ein schutzwürdiges wirtschaftliches Interesse an der Geheimhaltung, wenn das Geheimgehaltene für die Wettbewerbsfähigkeit seines Unternehmens Bedeutung hat. Dies ist zu bejahen, wenn der Vertriebs Erfolg in hohem Maße davon abhängt, über die Gewohnheiten, Präferenzen oder Einschätzungen, die für die Kaufentscheidung des Kunden von Bedeutung sind, hinsichtlich jedes einzelnen bisherigen oder potenziellen Kunden vorab möglichst Genaues zu wissen. Im allgemeinen ist daher ein schutzwürdiges Geheimhaltungsinteresse schon zu bejahen, wenn der potenzielle wirtschaftliche Vertriebs Erfolg größer ist, weil die Kenntnisse über den Kundenstamm in der Kundenkartei besser gepflegt werden.

Ein hinreichendes wirtschaftliches schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers wird nicht zeitlich unbefristet zuge-

standen. Je nach Vertriebspartei kann der Zeitraum differieren. Im Weinhandel besteht ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an der Geheimhaltung der Betriebsgeheimnisse nach Vertragsende zumindest für ein Jahr. In anderen Bereichen können auch längere Zeiträume in Betracht kommen. Bausparkassen- und Versicherungsunternehmen wird man für mehrere Jahre ein schutzwürdiges Interesse an der Wahrung von Betriebsgeheimnissen zugestehen müssen. Diese bestehen in dem Wissen, dass bestimmte Verträge ablaufen oder dass der Kunde zu bestimmten Zeiten mit einer größeren Geldsumme rechnet, die er wiederum anzulegen beabsichtigt.

Schließlich ist noch erforderlich, dass das Geheimnis anderen nicht oder nicht leicht zugänglich sein darf. Davon kann nicht ausgegangen werden, wenn durch das Auswerten von Telefonbüchern, Adressenverzeichnissen und ähnlichem kein der geheimzuhaltenden Kundenkartei vergleichbar schlagkräftiges Verzeichnis aufgebaut werden kann. Teilweise wird die Auffassung vertreten, dass dann, wenn der Arbeitnehmer sich nach Beendigung des Vertrages an Kunden wendet, die er im Gedächtnis gehabt hat, eine Verletzung von Betriebsgeheimnis-

---

#### GEHEIMNISSE DÜRFEN ANDEREN NICHT ODER NICHT LEICHT ZUGÄNGLICH SEIN.

---

sen nicht gegeben ist. Auf die Frage, wie dem Außendienstmitarbeiter das Betriebsgeheimnis präsent ist, kann es aber nicht ankommen. Dass der Arbeitnehmer eine Kundenadresse im Kopf hat, schließt daher eine unzulässige Verwertung eines Betriebsgeheimnisses nicht unbedingt aus. Zum Vorwurf kann man es einem Arbeitnehmer dagegen nicht machen, dass er mit Kunden Geschäfte tätigt, die sich nach Beendigung des Vertrages von sich aus an ihn gewandt haben. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit über Kundenlisten des Arbeitgebers zu bewahren, begründet nämlich kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Dieses bedarf einer besonderen Vereinbarung. ←