

Überlange Kündigungsfristen bei Nebenberuflern

Die Kündigungsfristen in formularmäßigen Handelsvertreterverträgen für Nebenberufler können nicht übermäßig verlängert werden.

Für den Handelsvertreter im Nebenberuf gelten gemäß § 92 b HGB einige Besonderheiten. Praktisch wichtig sind vor allem der Ausschluss des Ausgleichsanspruchs und die verkürzte Kündigungsfrist: Diese beträgt abweichend von § 89 HGB ohne jede Staffelung nach der Tätigkeitsdauer grundsätzlich nur einen Monat. Sie ist zwar nach § 92 b Abs. 1 Satz 2 HGB vertraglich verlängerbar. Eine aktuelle Entscheidung des BGH vom 21. März 2013 zeigt jedoch: formularvertraglich nicht unbegrenzt.

Ausgangssituation

Die Klägerin war eine Vermittlungsgesellschaft für Versicherungen, Bausparverträge und Kapitalanlagen. Sie schloss mit der beklagten Vermittlerin einen formularmäßigen „Finanzdienstleistungsvermittlungsvertrag“. Der Vertrag sah unter anderem vor, dass die Beklagte zunächst als selbstständige Handelsvertreterin im Nebenberuf tätig werden sollte. Ab Erreichen bestimmter Karrierestufen sollte die Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt werden.

Das Vertragsverhältnis wurde auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Es konnte laut vertraglicher Regelung während der ersten sechs Monate mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. Nach Ablauf dieser Vertragszeit sollte die Kündigung nur noch mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres zulässig sein. Nach einer Vertragslaufzeit von drei Jahren verlängerte sich die Frist nochmals auf zwölf Monate zum Ende eines Kalenderjahres.

Darüber hinaus schlossen die Parteien später noch einen formularmäßigen Zusatzvertrag, in dem unter anderem eine Vertragsstraferegelung für jede konkurrenzverbotswidrige Fremdvermittlung vorgesehen war.

Nach über sechs Jahren Vertragsdauer kündigte die Beklagte das Handelsvertretervertragsverhältnis im Mai 2010 zunächst mit einer Frist von sechs Monaten. Das Unternehmen trat dieser Kündigung entgegen und bestätigte sie lediglich zum Ende des Folgejahres 2011. Die Beklagte erklärte daraufhin mit Schreiben vom 14. Juli 2010 die fristlose Kündigung des Vertrages. Ab dem 1. August 2010 wurde sie als Agenturleiterin für eine Konkurrentin der Klägerin tätig.



Dr. Michael Wurdack

ist Rechtsanwalt und Partner der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Tel.: +49-(0)551-49 99 60
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de

Weitere Informationen, aktuelle Urteile und Seminarangebote rund ums Vertriebsrecht finden Sie auf der Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de

Das Unternehmen nahm die Handelsvertreterin vorbereitend auf Auskunft und nachgehend auf Zahlung von Vertragsstrafe, hilfsweise Schadensersatz, für den gesamten Zeitraum der langen Kündigungsfrist in Anspruch. Das OLG Oldenburg als Berufungsgericht gab dem Auskunftsverlangen in vollem Umfang statt, weil es sowohl die Kündigungsfristen als auch die Vertragsstraferegelung für wirksam hielt, und zwar unabhängig davon, ob die beklagte Handelsvertreterin im Haupt- oder Nebenberuf für das klagende Unternehmen tätig war.

Wirksamkeit der Kündigungsfristenregelung

Dieser Ansicht trat der Bundesgerichtshof in seinem Urteil vom 21. März 2013 entgegen. Der Klägerin stehe der geltend gemachte Auskunftsanspruch für den gesamten begehrten Zeitraum nicht zu, weil bei unterstellter Nebenberuflichkeit die formularmäßige Vereinbarung der Kündigungsfrist von zwölf Monaten zum Jahresende unwirksam sei.

Ausgangspunkt für die rechtliche Bewertung unter AGB-rechtlichen Gesichtspunkten sei die Bestimmung des § 92b Abs. 1 Satz 2 HGB. Danach betrage die Kündigungsfrist grundsätzlich einen Monat zum Schluss eines Kalendermonats.

Die Parteien dürften zwar eine längere Kündigungsfrist als gesetzlich vorgesehen vereinbaren. Das Vertragsverhältnis mit einem Handelsvertreter im Nebenberuf sei seinem Wesen nach aber weniger auf Dauer berechnet als das eines hauptberuflichen Vertreters. Das habe der Gesetzgeber schon 1952 so gesehen und in der Entwurfsbegründung für das Handelsvertreterrecht ausgeführt.

Durch eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten auf das Ende eines Kalenderjahres werde die Kündigungsfrist für einen nebenberuflichen Handelsvertreter unter Umständen auf bis zu 23 Monate verlängert. Entsprechende Formularbestimmungen seien daher in der Rechtsprechung und im Schrifttum zu Recht als unangemessene Benachteiligung des Handelsvertreters angesehen worden. Das Berufungsgericht habe zu Unrecht seine entgegenstehende Auffassung mit der geringeren Schutzbedürftigkeit des Handelsvertreters im Nebenberuf begründet. Der Gesetzgeber habe ersichtlich eine rasche Beendigungsmöglichkeit durch den Unternehmer im Blick gehabt. Insoweit möge ein Handelsvertreter im Nebenberuf daher durchaus in einem geringeren Maße schutzwürdig sein.

Das sei jedoch nicht der geeignete Anknüpfungspunkt für die Inhaltskontrolle einer Kündigungsfristenverlängerung. Insoweit komme es vielmehr auf die Frage an, inwieweit der Handelsvertreter durch eine lange Kündigungsfrist unangemessen benachteiligt werde. Dabei sei zu berücksichtigen, dass der Handelsvertreter im Nebenberuf auf eine Beendigung des Vertragsverhältnisses in absehbarer Zeit angewiesen sein könne. Eine auf bis zu 23 Monate verlängerte Kündigungsfrist könne seine Flexibilität und Mobilität unverhältnismäßig beeinträchtigen. Sie könne ihn auch daran hindern, einen existenzsichernden Hauptberuf bei einem konkurrierenden Unternehmer zu ergreifen.

Der BGH verkannte dabei nicht, dass der Handelsvertreter durch eine lange Kündigungsfrist auch Vorteile habe, weil ihm nicht kurzfristig gekündigt werden könne. Das wiege seiner Ansicht nach jedoch die dargestellten Nachteile nicht auf.

Auch die Erwägung, die Klausel sei deshalb hinnehmbar, weil die lange Kündigungsfrist erst nach einem Zeitraum von drei Jahren greife, überzeugte den BGH nicht: Auch nach diesem Zeitraum sei der Handelsvertreter schutzwürdig. Schließlich rechtfertige das Interesse des Unternehmers, die Fluktuation nebenberuflicher Handelsvertreter gering zu halten, die formularmäßige Vereinbarung einer derart langen Kündigungsfrist ebenfalls nicht.

Damit beschränkte sich der Zeitraum, für den überhaupt Auskunft von der Beklagten als Nebenberuflerin verlangt werden konnte, auf den August 2010: Die unwirksame fristlose Kündigung war als ordentliche Kündigung mit der gesetzlich vorgesehenen, einmonatigen Kündigungsfrist zu deuten.

Wichtig: Dies gilt nur dann, wenn der Handelsvertreter tatsächlich im Nebenberuf tätig und dies vertraglich fixiert ist sowie die Kündigungsfristenregelung der AGB-Kontrolle unterliegt, also einseitig vorformuliert vom Unternehmer gestellt wird und zur mehrfachen Verwendung gedacht ist. Der BGH äußert sich auch nicht zu einer Grenze, bis zu der er Kündigungsfristenverlängerung für Nebenberufler als zulässig ansieht.

Wirksamkeit der Vertragsstraferegelung

Der BGH hielt darüber hinaus auch die formularmäßig vereinbarte Vertragsstraferegelung für unwirksam, weil sie nach ihrem Wortlaut nicht davon abhängig war, dass der Handelsvertreter schuldhaft Geschäfte zur Konkurrenz fremdvermittelt. Im Rahmen der Wirksamkeitskontrolle sei dabei in Zweifelsfällen die „kundenfeindlichste“ Auslegung geboten, wenn diese zur Unwirksamkeit der Klausel führe und damit für den Handelsvertreter als Vertragspartner im Ergebnis am günstigsten sei.

Hinweis: Ob überhaupt schuldlose Verstöße gegen das Konkurrenzverbot denkbar sind, thematisierte der BGH nicht. Die Klausel scheiterte rein formal an der fehlenden Regelung eines Verschuldenserfordernisses.

Ergebnis

Im Ergebnis verwies der BGH den Rechtsstreit an das OLG Oldenburg zurück, da noch aufzuklären war, ob die beklagte Handelsvertreterin im Haupt- oder Nebenberuf tätig war. Danach richtet sich der Zeitraum, über den Auskunft verlangt werden kann. Das Verlangen nach einer Vertragsstrafe kann das klagende Unternehmen nach den Entscheidungsgründen jedoch endgültig ad acta legen: Es hat nur noch die Möglichkeit, schwierig zu begründende Schadensersatzansprüche für beauskunftete Fremdvermittlungen geltend zu machen.

Zusammenfassung

- Eine Vertragsklausel, nach der eine Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von zwölf Monaten zum Ende eines Kalenderjahres zulässig ist, ist bei Handelsvertretern im Nebenberuf wegen unangemessener Benachteiligung unwirksam.
- Eine gegenüber einem Handelsvertreter verwendete Formularbestimmung, nach der der Handelsvertreter eine Vertragsstrafe unabhängig vom Verschulden verwirkt, ist ebenfalls unwirksam.