

HIER LESEN SIE ...

- dass Wettbewerbsverstöße laut einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs zur fristlosen Kündigung berechtigen,
- weshalb die Kündigung nur mit angemessener Frist nach Kenntnis vom Kündigungsgrund ausgesprochen werden kann,
- wie trotzdem eine drei Monate nach Kenntnis erklärte Kündigung wirksam sein kann.

Fristen für **Abmahnung und Kündigung** beachten

Michael Wurdack

Der Bundesgerichtshof hat sich mit der Frage befasst, binnen welcher Frist eine außerordentliche Kündigung wegen Wettbewerbsverstößes ausgesprochen werden muss.



AUTOR

Dr. Michael Wurdack
Rechtsanwalt und Partner
der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten
Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen
www.vertriebsrecht.de

RECHTSTIPPS

Weitere Informationen, aktuelle Urteile und Seminarangebote zu Vertriebsrechtsthemen finden Sie auf der Kanzlei-Homepage www.vertriebsrecht.de. Rechtsanwalt Dr. Wurdack erreichen Sie unter Tel. 05 51/49 99 60

Handelsvertreter- und rechtlich gleich gestellte Vertriebsvertragsverhältnisse können fristlos gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Die §§ 84 ff. HGB enthalten jedoch keine Regeln dazu, binnen welcher Frist eine solche Kündigung ausgesprochen werden muss, wenn der Vertragspartner von dem wichtigen Grund erfährt. Die Rechtsprechung hat in der Vergangenheit herausgearbeitet, dass die arbeitsrechtlichen Regelungen mit ihrer Zweiwochenfrist nicht analog angewendet werden können. Allerdings könne das Kündigungsrecht nach allgemeinen Grundsätzen verwirken. In diesem nicht klar umrissenen Spannungsfeld bewegt sich auch eine neuere Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 29. August 2001.

Fristlose Kündigung nach Verstoß gegen Wettbewerbsverbot

Ein Vertragshändler eines japanischen Motorradherstellers wollte neben bereits im Händlervertrag vereinbarten Motorradmarken auch Motorroller der Marke P. vertreiben. Der Vertragshändlervertrag sah ein Wettbewerbsverbot mit einem Zustimmungsvorbehalt vor. Der Händler trat daher Anfang des Jahres 2004 an das Unternehmen heran und bat um Zustimmung, die ihm allerdings verwehrt wurde.

Ende August des Jahres 2004 teilte der Vertragshändler dann schriftlich mit, dass er gleichwohl die Marke P. in sein Sortiment aufgenommen habe. Das Unternehmen forderte Anfang September dazu auf, den Vertrieb von P.-Produkten unverzüglich einzustellen und drohte für den Fall der Weigerung mit einer fristlosen Kündigung des Händlervertrages. Der Vertragshändler teilte daraufhin mit, er werde den Vertrieb einstellen und nur noch den Restbestand verkaufen. Mit diesem Abverkauf bis Jahresende erklärte sich das Unternehmen einverstanden.

Anfang Juli 2005 stellte das Unternehmen jedoch fest, dass auf dem Betriebsgrundstück des Vertragshändlers in einem Zelt neben der Verkaufshalle doch weiter Motorroller der Marke P. verkauft wurden. Sie mahnte den Vertragshändler daher erneut ab, allerdings erst mit Schreiben vom 28. September 2005. Nachdem die in der Abmahnung gesetzte Frist fruchtlos verstrichen war, kündigte das Unternehmen das Vertragshändlervertragsverhältnis fristlos.

Überlegungsfrist angemessen

Zunächst bestätigt der Bundesgerichtshof auch in seiner Entscheidung vom 29. Juni 2011, dass ein Wettbewerbsverstoß des Handelsvertreters grundsätzlich den Ausspruch einer fristlosen Kündigung durch den Unternehmer rechtfertigt (siehe auch *salesbusiness* Nr.1-2/2012).

Nach ständiger Rechtsprechung müsse eine außerordentliche Kündigung nach Kenntnis des Kündigungsgrundes, wenn auch nicht sofort, so doch aber in angemessener Zeit ausgesprochen werden.

Zwar gelte die arbeitsrechtliche Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB für Handelsvertreter und Vertragshändler nicht. Dem Kündigenden stehe eine angemessene Überlegungszeit zu, deren Dauer sich nach den Umständen des jeweiligen Falles richte. Sie sei jedoch regelmäßig kürzer als zwei Monate, denn ein zweimonatiges Zuwarten könne in der Regel nicht mehr als angemessene Zeitspanne zur Aufklärung des Sachverhalts und zur Überlegung der hieraus zu ziehenden Folgerungen angesehen werden.

Außerordentliches Kündigungsrecht

Das Berufungsgericht entschied auf Basis dieser Grundsätze, dass das Unternehmen sein außerordentliches Kündigungsrecht verwirkt habe: Kenntnis habe das Unternehmen Anfang Juli erlangt, schon für die Abmahnung habe es dann rund drei Monate zugewartet. Das sei zu lang.

Dem widersprach der Bundesgerichtshof unter Hinweis darauf, dass es sich bei dem Streitgegenständlichen Fehlverhalten des Vertragshändlers um ein sogenanntes „Dauerverhalten“ handle. Dabei ließ das Gericht die umstrittene Frage, wann ein Fristlauf bei Dauerverhalten überhaupt beginnen könne – bereits mit Kenntnis vom Verhalten oder erst mit dessen Beendigung – ausdrücklich offen. Auch bei Annahme des ersteren Falles sei die ausgesprochene Kündigung nicht verspätet.

Der wesentliche Grund für die vom Bundesgerichtshof vertretene Auffassung, ein zweimonatiges Zuwarten führe im Regelfall zum Verlust des Kündigungsrechts, liege darin, dass der Kündigende durch ein solch langes Zuwarten zu erkennen gebe, dass er das beanstandete Ereignis selbst als nicht so schwerwiegend empfinde, dass eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar sei. Maßgeblich sei mithin das mit der Zeit steigende Vertrauen des Vertragspartners auf einen Fortbestand des Vertrages. Ein solches Vertrauen sei vorliegend aber schon deshalb nicht berechtigt gewesen, weil dem Vertragshändler aus dem Jahr 2004 bekannt war, dass das Unternehmen gleichartige Konkurrenzverstöße nicht hingenommen, sondern abgemahnt habe.

Darüber hinaus stelle die Fortsetzung des Wettbewerbsverstoßes auch nach der zweiten Abmahnung einen neuen Kündigungsgrund dar. Ein dauerhaftes vertragswidriges Verhalten werde auch durch ein Zuwarten des Unternehmers nicht zu einem vertragsgemäßen Verhalten. Der Unternehmer bleibe deshalb auch berechtigt, eine Abmahnung auszusprechen und eine Fortsetzung des vertragswidrigen Verhaltens zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung des Vertragsverhältnisse zu nehmen. In Fällen, in denen ein andauernder Vertragsverstoß bereits seit längerem bekannt ist, kann es zur Vermeidung von Fristproblemen empfehlenswert sein, vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung eine Abmahnung auszusprechen. «