
Fristlose Kündigung bei dauerhafter Erkrankung des Handelsvertreters

Eine fristlose Kündigung durch den Unternehmer bei dauerhafter Erkrankung eines Bezirksvertreters ist wirksam, wenn dessen Gesundheitszustand eine Leistungserbringung unmöglich macht und zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung eine baldige Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ausgeschlossen ist. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Unternehmer bereits über mehrere Monate erfolglos auf konkrete Anhaltspunkte für eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Handelsvertreters gewartet und wirtschaftliche Umstände – d. h. drohende bzw. eingetretene Umsatzrückgänge - dem Unternehmer ein weiteres Aufschieben der Kündigung nicht mehr ermöglicht hat. Die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist auf die Kündigung des Handelsvertretervertrages nicht anwendbar; gleichwohl darf der Unternehmer eine angemessene Frist seit Erlangen der Kenntnis des Kündigungsgrundes nicht überschreiten. Eine Überschreitung ist dem Unternehmer nicht anzulasten, wenn er in der Hoffnung auf Besserung des Gesundheitszustandes mit der Kündigung zuwartet. In einem solchen Fall entsteht, das außerordentliche Kündigungsrecht mit der unternehmerischen Entscheidung, deren Zeitpunkt der Unternehmer selbst bestimmt.

Oberlandesgericht Frankfurt a.M., Hinweisbeschluss vom 9.02.2004, Aktenzeichen: 5 U 284/00

Der Gesundheitszustand des Bezirksvertreters und die hieraus folgende Unmöglichkeit der geschuldeten Leistungserbringung stellt einen wichtigen Grund i.S. des § 89 a HGB dar. Unter Abwägung aller Gesamtumstände sei dem vertretenen Unternehmen eine Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nach Auffassung des OLG Frankfurt nicht mehr zumutbar gewesen; insbesondere sei zum maßgeblichen Zeitpunkt der Kündigungserklärung eine Perspektive hinsichtlich einer baldigen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Handelsvertreters noch ungewiss gewesen. Immerhin habe der Unternehmer bereits über vier Monate erfolglos auf konkrete Anhaltspunkte für eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Handelsvertreters gewartet. Wirtschaftliche Umstände – das heißt drohende bzw. eingetretene Umsatzrückgänge hätten dem Unternehmer ein weiteres Aufschieben der Kündigung nicht mehr ermöglicht. Einer besonderen Abmahnung – wie in den Fällen einer verhaltensbedingten Kündigung – habe es nicht mehr bedurft, weil zum Zeitpunkt der Kündigung ein Klärungsbedarf im Sinne einer baldigen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Handelsvertreters nicht gegeben gewesen sei. Ob bzw. seit wann die Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt sei, sei seitens des Handelsvertreters auch nicht mehr vorgetragen worden.

Dass die Zwei-Wochenfrist des § 626 II BGB auf die Kündigung des Handelsvertretervertrages nicht anwendbar ist (z.B. BGH, NJW 1982, 2432 [2433] = HVR 560; NJW 1987, 57 = HVR 657), wurde mit der Berufung auch nicht beanstandet. Soweit der Kündigungsberechtigte (hier: die Beklagte) allerdings in angemessener Frist seit Kenntniserlangung vom Kündigungsgrund kündigen muss, sei der Beklagten im vorliegenden Fall eine Fristversäumnis dennoch nicht anzulasten, weil ein Unternehmer die Frist nicht schon deshalb durch Unterlassen der Kündigung versäumt, weil er – wie hier – im Interesse des Dienstverpflichteten – in Hoffnung auf Besserung (des Gesundheitszustandes) – mit der Kündigung zuwartet; denn in diesem Fall entsteht nach zutreffender Auffassung, die der Senat teilte, das außerordentliche Kündigungsrecht mit der unternehmerischen Entscheidung, deren Zeitpunkt der Unternehmer selbst bestimmt, ihn zu früherer Kündigung zu zwingen, würde dem Handelsvertreter nicht dienen (Baumbach/Hopt, § 89 a Rdnr. 30 m. Nachw.).

Die Beratung im Vertriebsrecht insbesondere auch die Vertragsprüfung ist eine der wesentlichen Leistungen der CDH Organisation für Mitglieder. Nähere Informationen unter: www.cdh.de/leistungen/beratung

Das Urteil ist für eine Veröffentlichung in der Rechtsprechungsammlung HVR-Online vorgesehen, die unter www.cdh-wdgmbh.de bestellt werden kann.