

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: HGB § 89 b, § 89 a; BGB § 628; ZPO § 287

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 136/77

Urteil des BAG vom 16. Juni 1978 IAG Berlin



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



3 AZR 136/77

5 Sa 120/75 Berlin

Verkündet am
16. Juni 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juni 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bermel und Gnade für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 13. Dezember 1976 - 5 Sa 120/75 - aufgehoben.

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Beklagte betrieb Leasing-Geschäfte mit Fernsehgeräten, Kraftfahrzeugen, Waschmaschinen und anderem. Der Kläger arbeitete für sie vom 20. Januar 1969 bis 1. April 1974. Er hatte in einem bestimmten Vertreterbezirk Interessenten über das Arbeitsgebiet der Beklagten zu unterrichten und Leasing-Anträge zu vermitteln. Das Rechtsverhältnis richtete sich nach einem Handelsvertretervertrag vom 22. Januar 1969 mit einer Zusatzvereinbarung vom 8. Dezember 1969. Danach oblag dem Kläger neben seiner Vertretertätigkeit die Leitung eines Vorführstudios und einer Gruppe von Untervertretern. Dafür bezog er Provisionen und ein Fixum in Höhe von zuletzt 500,-- DM. Das Fixum sollte während eines Urlaubs drei Wochen, während einer Krankheit acht Wochen weitergezahlt werden. Der Kläger unterlag Weisungen der Beklagten hinsichtlich der Berichterstattung, Kundenberatung, Kundenwerbung und Vertriebsförderung. Er hatte dafür zu sorgen, daß das Vorführstudio zu bestimmten Zeiten geöffnet war, mußte jedoch nicht selbst anwesend sein.

Anläßlich einer Mitarbeiterkonferenz in Bischofsgrün am 27. März 1974 erfuhr der Kläger von der Beklagten, daß diese schon mit Wirkung vom 1. April 1974 das gesamte Leasing-Geschäft mit Fernsehgeräten einstellen wollte und ihren Kundenstamm bereits auf die Firma T übertragen hatte. Den Vertretern der Beklagten wurden Entwürfe von Übernahmeverträgen der Firma T vorgelegt, die nur noch unterschrieben werden mußten. Die Vertragsbedingungen hätten jedoch die Rechtsstellung des Klägers verschlechtern. Darüber hinaus teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben



- 3 -

vom 27. März 1974 mit, daß er ab 1. April 1974 einen neuen Arbeitsplatz erhalten solle, womit seine Tätigkeit als Studioleiter ihr Ende finde. Außerdem bot sie dem Kläger mündlich an, sein Bruttoeinkommen aus dem Jahre 1972 für die Dauer von zwei Jahren zu garantieren, wenn er mit der Übernahme durch die Firma T. . . einverstanden sei. Zu dieser Vertragsänderung wäre der Kläger bereit gewesen, wenn die Beklagte die angekündigte Garantiezusage schriftlich erteilt hätte oder ihm sofort eine Abschlagszahlung in Höhe von 30.000,-- DM gezahlt worden wäre. Beides lehnte die Beklagte jedoch ab. Daraufhin kündigte der Kläger das Vertragsverhältnis mit Schreiben vom 3. April 1974 fristlos.

Der Kläger verlangt einen angemessenen Ausgleich oder Schadenersatz dafür, daß ihm durch die Beendigung des Vertragsverhältnisses der Kundenstamm in seinem Vertreterbezirk und damit die entsprechenden Verdienstmöglichkeiten verlorengegangen sind. Er behauptet, die Beklagte habe ihm die Fortsetzung seiner Tätigkeit durch ihr Verhalten unzumutbar gemacht. Sie habe ihre Verhandlungen und den Übernahmevertrag mit der Firma T. . . verheimlicht und ihn dann unvermittelt vor die vollendete Tatsache gestellt, daß er zu völlig anderen und ungünstigeren Bedingungen tätig werden sollte. Das sei in ultimativer Form geschehen, man habe ihm nur eine halbe Stunde Bedenkzeit eingeräumt. Dieses Verhalten der Beklagten sei vertragswidrig gewesen und habe außerdem die Vertrauensgrundlage zerstört. Als freier Handelsvertreter habe er einen Ausgleichsanspruch nach § 89 b HGB. Er habe die Möglichkeit zu Anschlußverträgen in seinem festen Kundenkreis verloren, weil dieser von der Beklagten an die Firma T. . . abgetreten wurde. Der erhebliche Vorteil der Beklagten liege in den günstigen Bedingungen des Übernahmevertrages, dessen wesentliche Voraussetzung in dem Vorhandensein eines festen Kundenstammes zu finden sei. Da er zuletzt jährlich rd. 69.900,-- DM an Provisionen verdient habe und bei 80 bis 90 % seiner Neuabschlüsse Nachfolgeverträge habe erwarten können, entspreche eine Ausgleichszahlung in Höhe von 50.000,-- DM der Billigkeit.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Ähnlich sei der Auflösungsschaden zu schätzen, den die Beklagte durch ihr vertragswidriges Verhalten verschuldet habe.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, 50.000,-- DM
nebst 12 % Zinsen seit dem 16. September
1974 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, ein Ausgleichsanspruch komme schon allein deshalb nicht in Betracht, weil der Kläger kein Handelsvertreter gewesen sei. Spätestens mit der Leitung des Vorführstudios und einer Leasing-Gruppe habe der Kläger die Rechtsstellung eines Angestellten erhalten. Er sei weisungsgebunden gewesen und habe kein Unternehmerrisiko tragen müssen. Außerdem sei die fristlose Kündigung unberechtigt gewesen. Jedenfalls habe der Kläger die Voraussetzungen eines Ausgleichs- oder Schadenersatzanspruchs nicht dargetan. Soweit die Firma T ihren Kundenstamm übernommen habe, habe sie keine erheblichen Vorteile mehr aus den entsprechenden Geschäftsverbindungen. Diese seien auch weniger durch die Bemühungen des Klägers als vielmehr durch ihre intensive Werbetätigkeit zustande gekommen. Die vom Kläger vorgelegte Aufstellung laufender Leasing-Verträge zeige im übrigen, daß keine Nachfolgeverträge zu erwarten gewesen seien; die Mehrzahl der Verträge sei notleidend geworden. Schließlich sei zu berücksichtigen, daß ihr der Kläger in seinem früheren Kundenkreis Konkurrenz mache. Hilfsweise werde mit verschiedenen rechtskräftig festgestellten Gegenansprüchen aufgerechnet.

Der Kläger hat zunächst das Landgericht angerufen, das den Rechtsstreit am 4. März 1975 an das Arbeitsgericht verwiesen hat. Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er seinen Zahlungsanspruch weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 5 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Entscheidungsgründe:

I. Ob der Kläger einen Ausgleichsanspruch hat, der nach § 89 b HGB unter bestimmten Voraussetzungen selbständigen Handelsvertretern zusteht, läßt sich bisher nicht abschließend beurteilen.

1. Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils ist allerdings davon auszugehen, daß der Kläger selbständiger Handelsvertreter war. Das Landesarbeitsgericht hat nicht verkannt, daß es sich um einen Grenzfall handelt. Der Kläger arbeitete nur für die Beklagte, bezog ein Fixum und war bis zu einem gewissen Grade auch in die Organisation des Betriebes einbezogen. Dennoch meint das Landesarbeitsgericht, daß die persönliche Abhängigkeit des Klägers nicht so weit ging, wie sie bei einem Arbeitsverhältnis vorausgesetzt werden muß. Die Leitung des Vorführstudios und der Vertretergruppe hätten den Kläger kaum in der Gestaltung seiner Arbeitszeit eingeengt. Insgesamt habe er seine Tätigkeit frei gestalten können, und deshalb seien die Parteien mit Recht übereinstimmend davon ausgegangen, daß der Kläger die Rechte und Pflichten eines freien Handelsvertreters hatte.

Die Beklagte, die durch diese Beurteilung des Landesarbeitsgerichts beschwert ist, hält zwar in der Revisionserwiderung an ihrem bisherigen Rechtsstandpunkt ausdrücklich fest, erhebt aber keine Verfahrensrügen. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts läßt auch keine Rechtsfehler erkennen, so daß das Bundesarbeitsgericht den Kläger als freien Handelsvertreter betrachten muß.

2. Der Kläger hat allerdings das Vertreterverhältnis selbst außerordentlich gekündigt. Nach § 89 b Abs. 3 HGB besteht ein Ausgleichsanspruch nicht, wenn der Handelsvertreter das Vertragsverhältnis gekündigt hat, es sei denn, daß ein Verhalten des Unternehmers hierzu begründeten Anlaß gegeben hat. Bei einer außerordentlichen Kündigung ist erforderlich, daß dem Handelsvertreter eine Fort-



- 6 -

setzung des Vertreterverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar war (Schröder, Recht der Handelsvertreter, 5. Aufl., § 89 b Anm. 27). Das hat das Landesarbeitsgericht ohne ausreichende Begründung verneint.

a) Der Kläger hat sich zur Begründung seiner außerordentlichen Kündigung auf die kurzfristige Veränderung des Vertreterverhältnisses durch die Beklagte berufen. Dadurch sei nicht nur seine Rechtsstellung stark beschnitten worden, vielmehr hätten auch die Begleitumstände dazu beigetragen, daß das Vertrauensverhältnis zerstört worden sei.

Das Landesarbeitsgericht glaubt diese Begründung vernachlässigen zu können. Jedenfalls habe sich der Kläger mit einer Veränderung der Vertragsbedingungen unter zwei Voraussetzungen einverstanden erklärt. Damit habe er zu erkennen gegeben, daß ihm eine Fortsetzung des Vertreterverhältnisses unter den veränderten Bedingungen zumutbar gewesen sei. Die Voraussetzungen, an die er sein Einverständnis geknüpft habe, seien unerheblich. Der Kläger habe nämlich nur eine schriftliche Bestätigung der Einkommensgarantie gefordert, der ohnehin keine rechtliche Bedeutung zugekommen wäre; darüber hinaus habe er eine Abschlagszahlung in Höhe von 30.000,-- DM verlangt, obwohl er darauf keinen Anspruch gehabt habe.

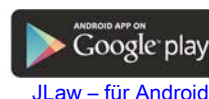
b) Diese Begründung wird von der Revision mit Recht angegriffen. Sie läßt den inneren Zusammenhang außer Betracht, der zwischen den vorgetragenen Kündigungsgründen und den Forderungen des Klägers bestand.

Wenn es zutraf, daß die Beklagte ihre Vertreter unvermittelt vor vollendete Tatsachen stellte und in ultimativer Form das Einverständnis mit stark verschlechterten Vertragsbedingungen verlangte, obwohl sie bereits lange Zeit vorher mit der Firma T verhandelt hatte, so könnte darin durchaus ein wichtiger Grund zur außerordent-

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

lichen Kündigung gelegen haben. Damit konnte die Beklagte ihre Rücksichtspflichten so schwerwiegend verletzt haben, daß die Vertrauensgrundlage dadurch zerstört wurde. Deshalb hätte das Landesarbeitsgericht dem entsprechenden Vortrag des Klägers nachgehen müssen.

Dem läßt sich nicht entgegenhalten, der Kläger habe der angebotenen Vertragsänderung offensichtlich keine große Bedeutung beigemessen, weil er unter bestimmten Bedingungen zur Fortsetzung seiner Tätigkeit bereit war. Diese Bedingungen standen im Einklang mit der Behauptung, daß das Vertrauensverhältnis zerstört worden sei. Der Kläger verlangte Sicherungen. Die Beklagte hatte ihm zwar eine Verdienstgarantie angeboten, war aber nicht zu einer schriftlichen Bestätigung bereit. Auch eine Abschlagszahlung, die für den Kläger den Wert einer Kautions gehabt hätte, lehnte sie ab. Dieses Verhalten konnte das Mißtrauen des Klägers erhöhen, wie die Revision mit Recht geltend macht. Wenn eine Partei die schriftliche Bestätigung einer Zusage verweigert, so ist das ein Alarmzeichen.

Das Landesarbeitsgericht hält dem entgegen, eine mündliche Zusage sei rechtsgeschäftlich voll wirksam, so daß eine schriftliche Bestätigung die Rechtsstellung des Klägers nicht verbessert hätte. Dabei wird aber übersehen, daß der Kläger keine zusätzlichen Rechte erwerben, sondern die Durchsetzung seiner Ansprüche erleichtern wollte. Die schriftliche Festlegung der angekündigten Einkommensgarantie hätte im Streitfall große Vorteile gehabt. Gerade darauf kam es aber an, wenn die Vertrauensgrundlage der Parteien zerstört war.

3. Die Hilfsbegründung, die das Landesarbeitsgericht für die Abweisung des Ausgleichsanspruchs gibt, hält einer rechtlichen Nachprüfung ebenfalls nicht stand.

- 8 -



- 8 -

a) Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger auch die sonstigen Voraussetzungen eines Ausgleichsanspruchs nicht dargetan. Er habe nicht substantiiert behauptet, daß die Beklagte aus der Geschäftsverbindung mit vom Kläger geworbenen neuen Kunden nach der Beendigung des Vertragsverhältnisses erhebliche Vorteile hatte (§ 89 b Abs. 1 Nr. 1 HGB). Ebenso fehle ein ausreichender Vortrag für die Behauptung, daß dem Kläger selbst durch die Beendigung des Vertragsverhältnisses Provisionen entgangen seien (§ 89 b Abs. 1 Nr. 2 HGB).

Der Kläger hat eine genaue Aufstellung derjenigen von ihm geworbenen Kunden vorgelegt, die bei Beendigung des Vertragsverhältnisses noch in Geschäftsbeziehungen mit der Beklagten standen. Er hat allerdings nicht die einzelnen Kunden namentlich bezeichnet, die voraussichtlich Nachfolgeverträge geschlossen hätten. Stattdessen hat er sich auf den Erfahrungssatz berufen, daß 80 bis 90 % seiner Kunden regelmäßig Nachfolgeverträge abschließen. Die Provisionen für diese Geschäfte seien ihm entgangen. Der erhebliche Vorteil der Beklagten liege darin, daß sie ihren Kundestamm zum kleineren Teil selber bearbeiten könne, zum größeren Teil aber zu einem beachtlichen Preis an die Firma T veräußert habe. Dies alles soll nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht genügen. Vielmehr müsse der Kläger darüber hinaus angeben, welche Kunden Nachfolgeverträge abgeschlossen hätten und zu welchen Bedingungen dies geschehen wäre. Auch die wirtschaftlichen Vorteile der Beklagten müßten im einzelnen dargetan werden.

b) Die Revision rügt mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht Unmögliches verlangt. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer kann nicht genau wissen, wie sich die von ihm angebahnten Geschäftsbeziehungen weiterentwickeln werden. Er ist auf Schätzungen angewiesen. Folgerichtig läßt auch der Bundesgerichtshof für das gerichtliche Verfahren eine Schätzung gemäß § 287 Abs. 2 ZPO genügen (BGHZ 59, 125 [130] = LM Nr. 44 zu § 89 b HGB).

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



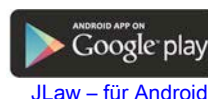
Der Vortrag des Klägers läßt eine solche Schätzung durchaus zu. Die Beklagte hat auch zu den benannten Kunden eingehend Stellung genommen und das Schicksal fast aller Geschäftsbeziehungen näher beschrieben. Der Vortrag des Klägers war also erwidernsfähig. Das Landesarbeitsgericht hätte den beiderseitigen Behauptungen nachgehen und die angebotenen Beweise erheben müssen.

II. Ebenso wenig erlauben die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Auflösungsschaden des Klägers ein abschließendes Urteil.

1. In diesem Zusammenhang kommt es nicht einmal darauf an, ob der Kläger freier Handelsvertreter oder Arbeitnehmer war. Freie Handelsvertreter haben nach § 89 a Abs. 2 HGB einen Schadenersatzanspruch wegen der Auflösung des Vertragsverhältnisses, wenn sie mit Recht außerordentlich gekündigt haben und diese Kündigung vom anderen Teil veranlaßt und zu vertreten ist. Die gleiche Rechtsfolge ergibt sich aus § 628 Abs. 2 BGB bei einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitnehmers wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers.

2. Auch für den Schadenersatzanspruch kommt es entscheidend darauf an, ob die außerordentliche Kündigung des Klägers berechtigt war, weil die Beklagte durch rücksichtsloses Verhalten die Vertrauensgrundlage zerstört haben soll. Insoweit kann auf die Ausführungen unter I 2 der Entscheidungsgründe verwiesen werden.

3. Für die Berechnung des Schadenersatzanspruchs gilt ähnliches wie für den Ausgleichsanspruch nach § 89 b HGB. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu bisher noch nicht Stellung genommen, so daß auch die Revision keine Veranlassung hatte, auf die Höhe des Auflösungsschadens einzugehen.



- 10 -

III. Bei der erneuten Berufungsverhandlung wird das Landesarbeitsgericht zunächst zu klären haben, ob die außerordentliche Kündigung des Klägers berechtigt war. Wenn das zu verneinen ist, muß die Klage abgewiesen werden.

Erweist sich jedoch die außerordentliche Kündigung des Klägers als berechtigt, so bieten sich zwei Möglichkeiten für die Begründung des Zahlungsanspruchs an, die unterschiedliche Tatfragen stellen. Für die Schätzung des Ausgleichsanspruchs nach § 89 b HGB kommt es nicht nur auf diejenigen Verträge an, die der Kläger bereits selber angebahnt hat. Vielmehr sind auch ganz neue Verträge zu berücksichtigen, die mit den Anbahnungen des Klägers in wirtschaftlichem Zusammenhang stehen (BGHZ 24, 223 [229]; 34, 310 [317]; 55, 45 [52]; 59, 125 [126] = LM Nr. 3, 15, 38 und 44 zu § 89 b HGB). Reine Billigkeitserwägungen genügen dabei allerdings nicht (BGHZ 43, 154 [156 f.] = LM Nr. 23 zu § 89 b HGB).

Auch bei der Berechnung des Auflösungsschadens muß das Landesarbeitsgericht die Schätzungsmöglichkeit nutzen, die § 287 ZPO bietet. In diesem Zusammenhang kommt es aber nicht darauf an, welche Vorteile die Beklagte durch den Kundstamm des Klägers erlangt hat. Maßgebend ist allein, welche Nachteile dem Kläger durch die vorzeitige Vertragsbeendigung entstanden sind. Das richtet sich danach, wie lange das Vertragsverhältnis nach aller Voraussicht bestanden hätte und was der Kläger in dieser Zeit mehr verdient hätte, als er nach seinem Ausscheiden bei der Beklagten verdient hat.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Bermel

Gnade



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

