

Mobbing

Beleidigung allein ist kein Kündigungsgrund

Ob Beleidigungen und Drohungen des Unternehmers den Vertreter zur außerordentlichen Kündigung berechtigen, ist eine Frage des Einzelfalls. Nach einer jüngst ergangenen Entscheidung müssen Vertreter ein dickes Fell haben, wenn die Führungskraft sie mobbt.

In dem am 29. April 2008 von dem Oberlandesgericht Stuttgart entschiedenen Fall hatte ein Filialdirektor versucht, einen Versicherungsvertreter zur Rücknahme einer bereits ausgesprochenen Kündigung zu veranlassen. Nachdem der Vertreter unmissverständlich zum Ausdruck gebracht hatte, dass er an der Kündigung festhalten werde, entglitt das Telefonat. Der Filialdirektor äußerte gegenüber dem Vertreter: „Sie lügen doch, wenn Sie das Maul aufmachen. Ich werde Sie fertigmachen, ich werde Sie ruinieren. Sie können schon einmal ein Konto eröffnen, um Ihren Anwalt bezahlen zu können.“ Der Vertreter wartete die Kündigungsfrist von sieben-einhalb Monaten nicht ab, sondern kündigte fristlos. Das Telefonat erfolgte am 1. August. Der Vertreter kündigte am 14. August aus wichtigem Grund. Der Versicherer kündigte außerdem seinerseits am 13. September außerordentlich.

Das Landgericht hatte der Klage des Versicherers, dass der Vertretervertrag durch die fristlose Kündigung des Vertreters nicht beendet worden sei, stattgegeben. Es sah die Beleidigungen und Drohungen nicht als erwiesen an. Das Oberlandesgericht bestätigte die Entscheidung im Ergebnis.

Abmahnung ist erforderlich

Zur Begründung führte es aus: Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sei stets dann gegeben, wenn dem Kündigenden eine Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zum Ablauf der Frist für eine ordentliche Kündigung nicht zugemutet werden könne. Allerdings sei vor der fristlosen Kündigung eine Abmahnung erforderlich. Dies gelte auch dann, wenn es sich um Störungen im Vertrauensbereich handele. Auch in diesem Falle sei eine Kündigung nicht gerechtfertigt, wenn es mildere Mittel gäbe, um die Vertragsstörung zukünftig zu beseitigen. Eine Abmahnung sei nur dann entbehrlich, wenn eine Verhaltensveränderung in Zukunft nicht erwartet werden könne oder es sich um eine derart schwere Pflichtverletzung handele, dass die Vertrauensgrundlage nicht wieder hergestellt werden könne.

Beleidige der Filialdirektor den Vertreter und drohe er ihm Nachteile an, reiche dies allein nicht aus, um ohne weiteres eine Kündigung des Vertreters aus wichtigem Grund zu rechtfertigen. Erst wenn der Filialdirektor die Drohung wahr mache oder die Beleidigung wiederhole, könne der Vertreter nach Abmahnung fristlos kündigen.

In der Erregung könnten schon einmal Äußerungen fallen, die in einem sachlichen Gespräch nicht erfolgen und im Allgemeinen von dem Äußernden alsbald bedauert und nicht wiederholt würden. Deshalb hätten Beleidigungen in Erregungszuständen im Einzelfall ein geringeres Gewicht als vorbedachte Ehrkränkungen. Insbesondere dann, wenn der Filialdirektor zu Beginn sachlich gewesen sei und er in dem Gespräch versucht habe, den Vertreter von seiner ordentlichen Kündigung des Vertre-

IN KÜRZE

In diesem Artikel lesen Sie:

- Eine fristlose Kündigung wegen Beleidigung und Drohung berechtigt nur nach erfolgloser Abmahnung zur Kündigung aus wichtigem Grund.
- Unberechtigte fristlose Kündigung berechtigt ohne Abmahnung zur außerordentlichen Kündigung.
- Um Ausgleichsansprüche nicht zu gefährden, sollten Vertreter eine fristlose Kündigung trotz Mobblings erst nach Abmahnung aussprechen.

tervertrages abzubringen, sei es verständlich, wenn er in Aufregung gerate, nachdem der Vertreter seine Entscheidung als endgültig bekräftigt habe. Dabei könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Äußerungen vorbedachte Kränkungen oder Drohungen zum Gegenstand hätten. Dies müsse jedenfalls dann angenommen werden, wenn der Filialdirektor später selbst einräume, den Bogen im Gespräch mit dem Vertreter überspannt zu haben. Auch wenn die Äußerungen des Filialdirektors die Vertrauensgrundlage berührten, könne nicht von einer derart schwerwiegenden Erschütterung der Vertrauensgrundlage ausgegangen werden, dass eine Abmahnung entbehrlich wäre.

Weitere Zusammenarbeit ist zumutbar

Auch bei Beleidigungen oder Drohungen könne von einer bis zum nächsten fristgerechten Kündigungstermin zumutbaren weiteren Zusammenarbeit auszugehen sein, wenn diese in Erregungszuständen ausgesprochen worden seien. Für die Beurteilung der Frage sei die Länge der ordentlichen Kündigungsfrist ebenso von Bedeutung wie die Intensität der weiteren Zusammenarbeit. Jedenfalls dann, wenn die Zusammenarbeit ohnehin in rund siebeneinhalb Monaten ende und der Vertreter nur begrenzten persönlichen Kontakt mit dem Filialdirektor habe, sei davon auszugehen, dass dem Vertreter das Abwarten des regulären Vertragsendes trotz Beleidigung und Drohung seitens des Filialdirektors zumutbar sei.

Dies gelte jedenfalls, wenn vorrangiger Ansprechpartner für den Vertreter in der Filialdirektion ein Organisationsleiter sei, mit dem der Vertreter ein unbelastetes, persönliches Verhältnis habe, und der Vertreter den Filialdirektor überwiegend bei Tagungen und Schulungen sowie zwei Mal pro Jahr bei Besuchen in der Agentur treffe. Berücksichtigt werden müsse zudem, dass sich diese Kontakte angesichts des Auslaufens des Vertrages für den verbleibenden Rest des Vertragsverhältnisses noch reduzieren dürften.

Erweise sich die Kündigung des Vertreters unter diesen Umständen als unberechtigt, so könne der Versicherer seinerseits den Vertretervertrag aus wichtigem Grund fristlos kündigen, wenn der Vertreter seine Arbeit für den Versicherer einstelle und in seiner Agentur sogar Reklameschilder und Werbeschriftzüge eines Konkurrenzunternehmens aufstelle. Einer Abmahnung durch den Versicherer bedürfe es in diesem Falle nicht, weil eine Verhaltensänderung des Vertreters in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden könne. Dies sei stets anzunehmen, wenn der Vertreter bis zuletzt an der Wirksamkeit seiner fristlosen Kündigung festhalte.

Im Übrigen sei eine außerordentliche Kündigung des Vertretervertrages nicht in Ermangelung einer Begründung unwirksam. Eine fristlose Kündigung brauche grundsätzlich nicht begründet zu werden. Auch verstoße die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen seitens des Versicherers, die aufgrund der Einstellung der Tätigkeit des Vertreters erfolge, nicht gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens im Sinne des § 242 BGB. Dies gelte jedenfalls dann, wenn der Vertreter seine Tätigkeit für den Versicherer eingestellt habe und er nicht mehr erkennen lassen habe, sie wieder aufnehmen zu wollen. Unter diesen Umständen könne sich der Vertreter nicht darauf berufen, dass ihm nicht mehr die äußeren Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt wurden, um für den Versicherer tätig zu werden. Insoweit verhalte sich der Vertreter selbst widersprüchlich, indem er seine Tätigkeit für den Versicherer eingestellt habe und sich nun darauf berufe, dass ihm später die entsprechenden Geräte, Unterlagen und Daten nicht weiter überlassen würden.

MEHR INFOS

Tipps und Informationen rund ums Thema Vertriebsrecht finden Sie auf der Homepage von Blanke Meier Evers, Bremen, unter www.bme-law.de oder bei Rechtsanwalt Jürgen Evers, Telefon: 04 21/94 94 60.

Zweierlei Maß

Die Entscheidung misst mit zweierlei Maß. Sieht man vonseiten des Vertreters eine Abmahnung als erforderlich an, muss dies auch für den Unternehmer gelten, da die fristlose Kündigung des Vertreters durch ein Fehlverhalten einer Führungskraft ausgelöst wurde. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass sich der Kündigende nicht darauf berufen kann, ein wichtiger Grund sei gegeben, wenn die Ausübung des außerordentlichen Kündigungsrechts des anderen Vertragsteils auf ein Fehlverhalten des Kündigenden selbst zurückzuführen ist. Diese Grundsätze hat das Oberlandesgericht nicht beachtet. Ebenso wenig wurde berücksichtigt, dass der Unternehmer das Mobbing durch den Filialdirektor bestritten hat. Von daher besteht kein Grund für die Annahme, der Vertreter könne damit rechnen, dass der Filialdirektor zu einem geschäftlichen Umgang mit ihm zurückkehren werde.

Gleichwohl zeigt die Entscheidung, dass vor dem Hintergrund des Verlustes eines Ausgleichsanspruchs Vertreter nicht vorbedacht zum Mittel der fristlosen Kündigung greifen sollten. ■

VM-Autor: **Jürgen Evers** ist als Rechtsanwalt in der Kanzlei Blanke Meier Evers, Bremen, spezialisiert auf Vertriebsrecht, vor allem Handels-, Versicherungsvertreter- und Versicherungsmaklerrecht.

