

Ausgleichsansprüche bei Beendigung von Handelsvertretungs- und Vertriebsverträgen



Von Mgr. Ing. Petra Kutková, LL. M.

Der Verkauf von Produkten eines Herstellers an Endkunden lässt sich auf verschiedene Arten bewerkstelligen: Gerade Unternehmen ohne eine eigene Niederlassung im Zielland des Absatzes wählen hierfür häufig den Vertrieb durch einen Handelsvertreter oder einen Vertriebspartner. Handelsvertreter haben bei Beendigung des Handelsvertreterverhältnisses durch ihren Auftraggeber einen gesetzlichen Sondervergütungsanspruch, der in Deutschland als Handelsvertreterausgleichsanspruch bezeichnet wird, wohingegen die Rechtsstellung von Vertriebspartnern ungünstiger ist. Nachfolgend werden die Voraussetzungen für das Entstehen eines Ausgleichsanspruchs dargestellt. Weiterhin wird auf die jeweiligen Besonderheiten von Handelsvertreter- und Vertriebsverträgen hingewiesen.

Handelsvertretung (sogenannter „indirekter Verkauf“)

Durch einen Handelsvertretungsvertrag verpflichtet sich der Handelsvertreter als selbstständiger Gewerbetreibender langfristig zum Abschluss von Geschäften im Namen des Vertretenen im Austausch gegen eine Provision. Da der Gesetzgeber von seiner im Verhältnis zum Vertretenen schwächeren Rechtsposition ausgeht, billigt er dem Handelsvertreter im Falle der Beendigung des Vertretungsverhältnisses unter bestimmten Umständen einen Ausgleichsanspruch zu. Dies beruht letztlich auf den Vorgaben einer EU-Richtlinie, wobei jeder EU-Mitgliedstaat bei deren Umsetzung ins nationale Recht einen gewissen

Spielraum hat. Die gesetzlichen Regelungen sind daher in den einzelnen Mitgliedstaaten im Grundsatz ähnlich, im Detail bestehen jedoch durchaus Unterschiede.

Gesetzliche Voraussetzungen für das Entstehen eines Sondervergütungsanspruchs

Nach tschechischem Recht entsteht der Ausgleichsanspruch unter folgenden Voraussetzungen:

- Der Handelsvertreter hat Neukunden gewonnen oder das Geschäftsvolumen mit bestehenden Kunden deutlich erhöht, wovon der Vertretene merklich profitiert.
- Die Auszahlung einer Sondervergütung ist mit Rücksicht auf die Umstände gerechtfertigt.

Die Höhe des Sondervergütungsanspruchs ist per Gesetz auf den jährlichen Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren erlangten Provisionen beschränkt.

Der Sondervergütungsanspruch entsteht von Gesetzes wegen nicht, wenn:

- der Grund für die Beendigung des Vertretungsverhältnisses in einer Pflichtverletzung durch den Vertreter liegt, die dem Vertretenen ein Kündigungsrecht einräumt;
- das Vertretungsverhältnis durch den Vertreter selbst beendet wurde (mit Ausnahme der Beendigung wegen hohen Alters, Krankheit oder Behinderung).
- der Vertreter seine Rechte und Pflichten aus dem Handelsvertretervertrag nach Absprache mit dem Vertretenen auf einen Dritten übertragen hat. Hier wird nämlich davon ausgegangen, dass der Vertreter bereits durch die Übertragung an den Dritten einen finanziellen Vorteil erzielt.

Gemäß höchstrichterlicher Rechtsprechung entsteht ein Sondervergütungsanspruch außerdem nicht, wenn der Handelsvertreter den Kundenstamm behält und ihm aus diesem Grund durch die Beendigung des Vertretungsverhältnisses kein finanzieller Nachteil entsteht.

Neben dem Sondervergütungsanspruch kann der Vertreter auch einen Schadensersatzanspruch geltend machen,

falls ihm durch die Beendigung des Vertretungsverhältnisses ein Schaden entstanden ist, den der Vertretene verursacht hat. Diese Möglichkeit wurde auch durch den Gesetzgeber gestärkt, der in der zum Jahresbeginn 2014 in Kraft getretenen Neufassung des Bürgerlichen Gesetzbuchs zum Zwecke der Abgrenzung den im zuvor geltenden Handelsgesetzbuch verwendeten Begriff „Entschädigung“ durch den Ausdruck „Sondervergütungsanspruch“ ersetzt hat.

Ein Sondervergütungsanspruch kann nur binnen eines Jahres nach Beendigung des Vertragsverhältnisses geltend gemacht werden, die spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

Vertragliche Regelungen bei der Handelsvertretung

Ein Handelsvertretervertrag muss schriftlich geschlossen werden, da er ansonsten ungültig ist. Die oben dargestellten gesetzlichen Regelungen über den Sondervergütungsanspruch sind zwingend und können nicht durch einen Vertrag zu Ungunsten des Handelsvertreters ausgeschlossen oder eingeschränkt werden. Umgekehrt aus Sicht des Handelsvertreters sind vertragliche Erleichterungen zu dessen Gunsten wünschenswert, zumal die gesetzlichen Anforderungen relativ hoch sind. In der Praxis werden derartige Wünsche jedoch oftmals nicht auf Akzeptanz beim Vertretenen stoßen. Dem Handelsvertreter ist zu empfehlen, sich Kopien von allen wichtigen Dokumenten, Verträgen, Korrespondenzen mit Kunden etc. zu besorgen.

Kompliziertere Rechtslage bei grenzüberschreitenden Vertriebsverträgen (sogenannter „direkter Verkauf“)

Als eine für den Hersteller günstige Alternative zur Handelsvertretung wird häufig auch ein Vertriebsvertrag abgeschlossen. Bei diesem Modell kauft ein Distributor das Produkt vom Hersteller und verkauft es anschließend im eigenen Namen an Endkunden weiter. Hierfür wird in der Praxis zumeist ein Rahmenvertrag abgeschlossen, in dem häufig wichtige Details wie die dem Distributor zustehende Marge und dessen Vertriebsgebiet aber auch Vorgaben zum Marktauftritt und Kundendienst geregelt sind. Derar-

tige Vertriebsverträge sind in Tschechien gesetzlich nicht als selbständiger Vertragstyp geregelt, sodass für diese kein gesetzlicher Sondervergütungsanspruch besteht.

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2004 (Fall Mavrona) ist die Handelsvertreterrichtlinie nicht entsprechend auf Vertriebsverträge anzuwenden. Nichtsdestotrotz hat die (von der EU akzeptierte) Rechtsprechung in einigen europäischen Staaten (z.B. Deutschland, Österreich, Dänemark, Finnland und Spanien) eine solche entsprechende Anwendung entwickelt und dem sogenannten Vertragshändler einen gesetzlichen Sondervergütungsanspruch zugesprochen, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt waren. So verlangt die deutsche Rechtsprechung zum Beispiel, dass der Vertragshändler seine Kundendatenbank im Falle der Beendigung des Vertriebsverhältnisses an den Hersteller übergeben muss, damit dieser sie weiterhin nutzen kann. Die tschechische Rechtsprechung billigt dem Distributor bisher keinen gesetzlichen Sondervergütungsanspruch zu.

Aus diesem Grund ist dem Distributor eine ausdrückliche Regelung im Vertriebsvertrag zu empfehlen, wenn er im etwaigen Fall einer Beendigung des Vertriebsverhältnisses eine Sondervergütung erhalten will. Alternativ kann der Vertriebsvertrag auch deutschem Recht unterstellt werden. Umgekehrt muss der Hersteller bzw. Auftraggeber bei der vertraglichen Gestaltung sorgfältig vorgehen, falls er zukünftige Ausgleichsansprüche seines tschechischen Distributors vermeiden will.

Die Autorin ist Rechtsanwältin bei UEPA advokáti s.r.o.



UEPA advokáti s.r.o.

Voctářova 2449/5, 180 00 Praha 8

Tel.: +420 234 707 444, Fax: +420 234 707 404

E-Mail: office@uepa.cz

www.uepa.cz