

Leitfaden Handelsvertretervertrag

A. Beendigung eines Handelsvertretervertrages

Handelsvertreterverträge können befristet oder unbefristet geschlossen werden: Befristete Verträge enden mit der festgelegten Frist, ohne dass sie gekündigt werden müssen. Unbefristete Verträge müssen gekündigt werden, damit sie enden.

Vorsicht

Wird ein befristeter Handelsvertretervertrag über die Frist hinaus von beiden Parteien fortgeführt, wandelt er sich in einen unbefristeten Vertrag und gilt als auf unbestimmte Zeit verlängert. Damit er beendet werden kann, muss er gekündigt werden. Es gelten dann die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 89 Handelsgesetzbuch (HGB). Es kommt aber eher selten vor, dass Handelsvertreterverträge befristet geschlossen werden.

In der Regel werden Handelsvertreterverträge unbefristet abgeschlossen. Unbefristete Verträge können durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet werden. Für die Kündigung gelten ähnliche Regeln wie bei einem Arbeitsvertrag. Es gibt die ordentliche – also fristgebundene – Kündigung und die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. Die Kündigung muss zudem gegenüber dem Vertragspartner erklärt werden. Dabei sollte beispielsweise durch ein Einschreiben sichergestellt werden, dass diese Kündigungserklärung dem Vertragspartner nachweislich auch zugegangen ist.

A.I. Ordentliche Kündigung

Bei der ordentlichen Kündigung kann der Handelsvertretervertrag innerhalb der Fristen beendet werden, die in dem Vertrag vereinbart sind oder die sich aus dem Gesetz ergeben. Bei einer ordentlichen Kündigung gehen in der Regel aber Ausgleichsansprüche verloren.

Dabei ist Folgendes zu beachten

A.I.1. Kündigungsfristen laut Gesetz

Sind in dem Handelsvertretervertrag keine Kündigungsfristen geregelt oder verweist die Kündigungsklausel im Handelsvertretervertrag beispielsweise auf „die gesetzlichen Kündigungsfristen“, dann ist für die Frist § 89 HGB maßgeblich.

Beachten Sie (Ausgleichsanspruch)

Durch die Beendigung des Handelsvertretervertrages verliert der Handelsvertreter seinen Provisionsanspruch für Geschäfte und Kunden, die er an den Unternehmer vermittelt hat. Trotzdem behält der Unternehmer die Möglichkeit, mit diesen Kunden weitere Verträge zu schließen und er erhält auch weiterhin etwaige Bestandsprovisionen. Insbesondere dann, wenn der Handelsvertreter einen festen Kundenstamm aufgebaut hat, sind Folgegeschäfte zu erwarten. Der Unternehmer profitiert also noch nachträglich von den Leistungen des Handelsvertreeters, ohne dass ein entsprechender Provisionsanspruch ausgelöst wird. Gem. § 89b HGB steht dem Handelsvertreter hierfür ein „angemessener“ Ausgleich zu. Der Handelsvertreter erhält praktisch eine Vergütung für den von ihm aufgebauten und dem Unternehmer nach Vertragsbeendigung überlassenen Kundenstamm.

Kündigt man den **Handelsvertretervertrag** aber **ordentlich**, dann **verliert** der Handelsvertreter in der Regel solche **Ausgleichsansprüche** und wird für die Vorteile aus den vermittelten Kunden nicht entschädigt.

Danach gelten folgende Kündigungsfristen, die sich nach der Dauer des Handelsvertretervertrages richten:

- ein Monat im ersten Jahr der Vertragsdauer
- zwei Monate ab dem zweiten Jahr der Vertragsdauer
- drei Monate ab dem dritten bis zum fünften Jahr der Vertragsdauer
- sechs Monate ab dem fünften Jahr der Vertragsdauer

Die Kündigung kann nur zum Ende des Kalendermonats erklärt werden.

Ein Beispiel:

Der Handelsvertretervertrag besteht seit zweieinhalb Jahren und es ist der 15. Mai. Nach der gesetzlichen Regelung besteht dann eine Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats. Die Kündigung kann somit zum 31. Juli ausgesprochen werden. Damit die Kündigung zum 31. Juli wirksam wird, muss sie bis 31. Mai ausgesprochen werden. Mit Ablauf des 31. Juli ist der Handelsvertretervertrag somit beendet.

Die **Vertragsdauer** und damit auch die Kündigungsfrist sind manchmal nicht ganz einfach zu bestimmen. Ist in dem Handelsvertretervertrag ein „Beginn des Vertrages“ vereinbart, dann muss man die Vertragsdauer ab diesem Datum berechnen. Fehlt es an einer konkreten Regelung, kommt es darauf an, wann der Handelsvertretervertrag zustande gekommen ist. Das ist der Fall, wenn beide Parteien den Handelsvertretervertrag unterschrieben haben. Der Handelsvertretervertrag hat dann mit dem Datum der letzten Unterschrift unter diesem Vertrag begonnen.

Bestehen jedoch Zweifel zur Vertragsdauer, sollte eine rechtliche Beratung durch einen Rechtsanwalt eingeholt werden.

A.1.2. Vertragliche Kündigungsfristen

Kündigungsfristen dürfen im Handelsvertretervertrag nicht verkürzt, aber verlängert werden. Davon machen Strukturvertriebe häufig Gebrauch. In diesem Fall sind nicht die gesetzlichen Kündigungsfristen, sondern die vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen maßgeblich. Dabei kann auch der Beendigungszeitpunkt geändert werden; zum Beispiel, dass eine Kündigung nur zum Quartalsende oder zur Monatsmitte möglich ist.

Ein Kündigungsklausel, die die Kündigungsfristen verlängert, könnte so aussehen:

*Das Vertragsverhältnis ist auf unbestimmte Zeit eingegangen. Es kann im ersten Jahr der Vertragsdauer mit einer Frist von **drei Monaten**, im zweiten Jahr mit einer Frist von **sechs Monaten** und im dritten bis fünften Jahr mit einer Frist von **zwölf Monaten** gekündigt werden. Nach einer Vertragsdauer von fünf Jahren kann das Vertragsverhältnis mit einer Frist von **18 Monaten** gekündigt werden. Die Kündigung ist nur zum Schluss eines Kalenderquartals zulässig.*

Ist im Handelsvertretervertrag eine solche Klausel vereinbart, wurden die Kündigungsfristen für beide Parteien wirksam verlängert. Die Rechtsprechung hält solch lange Kündigungsfristen für zulässig und begründet dies damit, dass Handelsvertreter besonders schützenswert sind und nicht kurzfristig „vor die Tür gesetzt“ werden sollen.

Der Handelsvertretervertrag kann dann durch Kündigung ebenfalls beendet werden, endet aber wegen dieser zum Teil sehr langen Kündigungsfristen deutlich später als nach den gesetzlichen Kündigungsfristen.

Ein Beispiel:

Der Handelsvertretervertrag besteht seit zweieinhalb Jahren und es ist der 28. Juni. Im Vertrag ist vereinbart, dass der Vertrag im dritten Vertragsjahr nur mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderquartals gekündigt werden kann. Kündigt der Handelsvertreter am 28. Juni, ist der Vertrag mit Ablauf des 30. Septembers beendet.

Geht das Kündigungsschreiben des Handelsvertreters hingegen erst am 1. Juli beim Unternehmer ein, verlängert sich der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Kündigung erheblich. Die Kündigungsfrist von drei Monaten bleibt gleich, da dieser Zeitpunkt (1. Oktober) aber auf den Beginn eines neuen Quartals (drittes Kalenderquartal) fällt und die Kündigung nur zum Quartalsende erklärt werden kann, endet der Handelsvertretervertrag erst mit Ablauf des 31. Dezembers.

In Kurzform gilt zur ordentlichen Kündigungsfrist Folgendes:

- a) Eine ordentliche Kündigung ist jederzeit möglich.
- b) Es müssen Kündigungsfristen beachtet werden.
- c) Kündigungsfristen können im Handelsvertretervertrag verlängert werden.
- d) Wegen der Kündigungsfristen endet der Handelsvertretervertrag nicht sofort.
- e) Die Kündigungserklärung muss dem Unternehmen (bspw. Strukturvertrieb) nachweislich zugehen.

A.II. Außerordentliche Kündigung

Neben der ordentlichen Kündigung kann das Vertragsverhältnis von jeder Partei auch aus wichtigem Grund **ohne** Einhaltung einer **Kündigungsfrist beendet** werden. Dann endet der Handelsvertretervertrag sofort zu dem Zeitpunkt, zu dem die außerordentliche Kündigung der anderen Partei zugegangen ist. Dieses Recht kann nicht ausgeschlossen oder beschränkt werden.

Eine außerordentliche fristlose Kündigung kann auch noch ausgesprochen werden, wenn bereits ordentlich gekündigt wurde, aber die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist – der Handelsvertretervertrag also noch läuft. Die fristlose Kündigung „überholt“ dann die ordentliche Kündigung. In diesem Fall behält der Handelsvertreter regelmäßig auch seinen Ausgleichsanspruch, da diese Kündigung dann durch ein Fehlverhalten des Unternehmers verursacht wurde.

Ein **wichtiger Grund** liegt vor, wenn für die kündigende Partei ein **Festhalten am Vertrag** oder die Fortsetzung des Vertrages bis zum Ablauf der Frist zur ordentlichen Kündigung **unzumutbar** ist. „Unzumutbarkeit“ ist leider ein sehr schwammiger Begriff. Für die Bewertung kommt es auf den Einzelfall und die Interessen beider Vertragsparteien an. Diese Interessen müssen gegeneinander abgewogen werden. Bei dieser Abwägung kommt es auf die Schwere der Vertragsverletzung und auf die Folgen an, die eine Kündigung für die betroffene Partei hätte. Auch „kleinere“ Vertragsverstöße können eine Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigen, wenn sie sich summieren. Die Beweislast liegt bei der Partei, die die Kündigung aus wichtigem Grund erklärt. Daher ist es wichtig, dass die **Kündigungsgründe genau dokumentiert** werden.

Vor einer fristlosen Kündigung muss aber in der Regel eine **Abmahnung** ausgesprochen werden. Die Abmahnung soll die andere Vertragspartei unmissverständlich auf einen wichtigen Grund hinweisen und darüber in Kenntnis setzen, dass die außerordentliche fristlose Kündigung ausgesprochen wird, wenn dieser Missstand nicht binnen einer bestimmten Frist behoben wird. **Ohne** eine vorherige **Abmahnung** sind **fristlose Kündigungen häufig unwirksam**. Die Fristlänge für die Behebung des Missstandes sollte in der Regel zwei Wochen betragen, es sei denn, es liegen besondere Eilumstände vor. Um Unklarheiten zum Fristablauf zu vermeiden, sollte die Frist außerdem immer datumsmäßig gesetzt werden (also nicht „binnen zwei Wochen“, sondern „bis zum 15. Juni 2022“). Diese Abmahnung muss ausdrücklich klar und eindeutig sein und ist formlos möglich. Ein Mustertext ist als **Anlage 1** beigefügt. Wichtig ist, dass man den Zugang der Abmahnung nachweisen können muss. Am sichersten ist es, wenn man die Abmahnung vorab per Fax/E-Mail und sodann im Original per Einschreiben mit Rückschein verschickt.

Mitunter sind die Vertragsverletzungen aber auch so schwerwiegend, dass eine Abmahnung entbehrlich ist. Das ist aber eher selten der Fall. Auch hier kommt es dann auf den Einzelfall und darauf an, ob die Rüge- und Warnfunktion der Abmahnung etwas bewirken kann, d. h., ob die abgemahnte Partei sich noch vertragstreu verhalten kann. Ist der vertragsgemäße Zustand nicht innerhalb einer angemessenen Frist wiederherstellbar, kann die Abmahnung entbehrlich sein.

Beispiele für wichtige Kündigungsgründe aus der Rechtsprechung:

- a) einseitige Provisionskürzungen oder Gebietsverkleinerungen
- b) Zahlungen unter Vorbehalt, wenn diese nicht nur einmalig erfolgen
- c) Einbehalt von Provisionen trotz langer Kündigungsfristen und damit Existenzgefährdung
- d) negative, unwahre Äußerungen über den Handelsvertreter
- e) ehrenrührige Äußerungen über den Handelsvertreter; ausreichend können auch schon unberechtigte Vorwürfe des Unternehmers, wie beispielsweise der Vorwurf der Unterschlagung, des Wettbewerbsverstößes o. Ä. sein
- f) Zugangssperren zum Verwaltungsprogramm oder Zutrittsverbote zu Büroräumen oder wiederholte Erschwerung der Arbeit durch technische oder organisatorische Einschränkungen
- g) Sperrung von Kundendateien, die eine Vertragserfüllung unmöglich machen
- h) unberechtigte außerordentliche Kündigung durch den Unternehmer (hier bedarf es keiner vorherigen Abmahnung, der Handelsvertreter kann vielmehr sofort fristlos kündigen)

Liegt ein Grund zur fristlosen Kündigung vor, darf mit der Abmahnung und/oder Kündigung nicht „ewig“ gewartet werden. Der Kündigungsberechtigte muss vielmehr innerhalb einer angemessenen Frist kündigen. Zwei Monate nach Kenntniserlangung von den Kündigungsgründen ist in aller Regel zu spät. Wir empfehlen, dass die außerordentliche fristlose Kündigung und/oder die Abmahnung **unverzüglich, spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Bekanntwerden der Kündigungsgründe** ausgesprochen werden.

In Kurzform gilt für die fristlose Kündigung Folgendes:

- a) Eine außerordentliche fristlose Kündigung ist jederzeit möglich.
- b) Sie beendet das Vertragsverhältnis sofort.
- c) Es bedarf eines wichtigen Kündigungsgrundes: „Festhalten am Vertrag muss unzumutbar sein.“ (Siehe Beispiele oben.)
- d) Das vertragswidrige Verhalten muss in der Regel vorher abgemahnt werden; erst wenn trotz Abmahnung der wichtige Grund weiterbesteht, kann außerordentlich gekündigt werden.
- e) Mit der Kündigung und/oder der Abmahnung darf nicht zu lange gewartet werden, sie sollten unverzüglich, möglichst innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der Kündigungsgründe ausgesprochen werden (jedenfalls sind zwei Monate in der Regel zu spät).

Gerade wenn der Handelsvertreter ordentlich gekündigt hat, ergeben sich für ihn im Zwischenzeitraum bis zum Wirksamwerden der Kündigung häufig Umstände, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Häufig versucht der Unternehmer dann, dem Handelsvertreter möglichst viele „Steine in den Weg“ zu legen. Nachfolgend sollen daher solche typische Konstellationen näher betrachtet werden.

1. Die Provisionszahlungen werden eingestellt oder gekürzt

Die Nichtzahlung oder auch nur Kürzung von Provisionen stellt in aller Regel einen fristlosen Kündigungsgrund dar, nachdem der Handelsvertreter die Zahlung erfolglos unter Fristsetzung angemahnt hat.

Dies gilt uneingeschränkt jedenfalls für:

- alle Provisionsarten bei der Finanzanlagenvermittlung
- alle Provisionsarten bei der Kreditvermittlung
- alle Provisionsarten bei der Bausparvermittlung
- für Bestandsprovisionen bei der Versicherungsvermittlung

Für Abschlussprovisionen im Versicherungsbereich gilt jedoch eine Besonderheit. Hier kann sich der Unternehmer im Handelsvertretervertrag vorbehalten, nach Ausspruch einer Kündigung Abschlussprovisionen nicht mehr als Vorschuss, sondern nur noch ratierlich für die Dauer der Stornohaftzeit auszuzahlen. Das gilt naturgemäß vor allen Dingen für sogenannte biometrische Risiken wie bspw. Lebens-, Berufs- oder Krankenversicherungen. Der Handelsvertreter würde z. B. bei einer Lebensversicherung mit einer Stornohaftzeit von fünf Jahren nicht mehr – wie vor seiner Kündigung – sofort die volle Abschlussprovision erhalten, sondern entsprechend geringere Teilauszahlungen über fünf Jahre.

Ein solcher Vorbehalt, keine Provisionsvorschüsse im Versicherungsbereich mehr zu zahlen, muss im Handelsvertretervertrag (oder einem vereinbarten Nachtrag) enthalten sein. Enthält der Vertrag eine **entsprechende Regelung**, kann diese aber **gleichwohl unwirksam sein**. Insbesondere wenn der Zeitraum zwischen Ausspruch und Wirksamwerden der Kündigung sehr lang ist, liegt es nahe, dass eine derartige Klausel wegen ihrer **existenzgefährdenden Wirkung** als unangemessene Benachteiligung anzusehen und daher nichtig ist. Insgesamt kommt es auf den jeweiligen Einzelfall an, sodass hier **unbedingt anwaltlicher Rat** eingeholt werden sollte.

Dies betrifft aber nur Abschlussprovisionen im Versicherungsbereich. **Die Nichtzahlung/Kürzung anderer Provisionsarten ist in jedem Fall vertragswidrig** und kann ohne anwaltliche Beratung (nach einer Abmahnung mit Fristsetzung) als Grund für eine fristlose Kündigung herangezogen werden.

2. Sperrung/Beschränkung des Zugangs zum Verwaltungsprogramm

Die vollständige **Sperrung** des Zugangs zum **Verwaltungsprogramm** begründet in aller Regel einen **Grund zur fristlosen Kündigung**. Hierdurch wird einem Handelsvertreter die Möglichkeit genommen, seinen vertraglichen Pflichten bis zum Ende der Vertragslaufzeit ordnungsgemäß nachzukommen und Provisionen zu verdienen. Eine Abmahnung sollte hier aber gleichwohl erfolgen, die zu setzende Frist kann jedoch sehr kurz ausfallen (z. B. zwei Tage).

Bei einer nur teilweisen Sperrung bestimmter Programmteile kommt es hingegen darauf an, welche Funktionen noch genutzt werden können. In jedem Fall unzulässig dürfte eine Sperrung der Kundendaten sein. Auch die Sperrung der Möglichkeit, Anträge über das Verwaltungsprogramm einreichen zu können, erscheint bedenklich, dies ist jedoch ein Grenzfall.

3. Ausspannen von Kunden vor Wirksamwerden der Kündigung

Nicht selten kommt es vor, dass der Unternehmer versucht, den Bestand des Handelsvertreters an andere Handelsvertreter zu verteilen. Die Kunden werden dann z. B. angeschrieben, dass nunmehr ein anderer Betreuer für sie zuständig sei, oder sie werden direkt von den anderen („neuen“) Handelsvertretern angerufen. Ein solches **Vorgehen** ist in aller Regel **unzulässig** und **berechtigt** den Handelsvertreter in den meisten Fällen zur **fristlosen Kündigung**. Insbesondere gilt dies, wenn gegenüber den Kunden falsche Behauptungen geäußert werden (z. B. der Handelsvertreter sei nicht für den Unternehmer tätig oder habe sich schwerwiegender Verfehlungen schuldig gemacht).

Wichtig ist, dass man das **Fehlverhalten nachweisen** können muss. Erfolgen z. B. Ausspannungsversuche gegenüber dem Kunden nur mündlich, sollte der Kunde gefragt werden, ob er dies im Zweifel auch als Zeuge vor Gericht bestätigen würde. In jedem Fall sollte der Kunde dies schriftlich bestätigen. Diese schriftliche Bestätigung ist in einem Gerichtsprozess

zwar kein unmittelbarer Beweis (dies ist nur die mündliche Zeugenaussage des Kunden). Allerdings hat der Handelsvertreter damit etwas in der Hand. Ein Indiz stellt die schriftliche Bestätigung allemal dar. Außerdem käme der Kunde in Erklärungsnot, wenn er vor Gericht plötzlich sagt, das von ihm Geschriebene stimme eigentlich gar nicht.

A.III. Form der Kündigung

Wie bei einem Arbeitsverhältnis wird die Kündigung erst mit Zugang wirksam. Sie ist grundsätzlich formlos möglich, es sei denn, im Handelsvertretervertrag wurde eine andere Form vereinbart. Aber schon aus Beweisgründen wird dringend empfohlen, eine Kündigung schriftlich und per Einschreiben zu versenden. Am sichersten ist es, wenn man die Kündigung dem Unternehmer zusätzlich vorab per E-Mail oder Fax übermittelt.

Kündigungsgründe müssen nicht genannt werden.

Aus der Kündigung muss aber unmissverständlich hervorgehen, ob der Handelsvertretervertrag ordentlich oder außerordentlich fristlos gekündigt werden soll. Ein Muster ist als Anlage 2 angefügt.

A.IV. Aufhebungsvereinbarung

Alternativ kann man den Handelsvertretervertrag auch einvernehmlich mit einem Aufhebungsvertrag beenden. Ein solcher Aufhebungsvertrag soll und wird auch in aller Regel schriftlich vereinbart werden. Der Handelsvertretervertrag wird damit für einen bestimmten Wirksamkeitszeitpunkt für die Vergangenheit oder Zukunft aufgelöst.

Achtung:

Steht ein Aufhebungsvertrag im Raum, sollte sich ein Handelsvertreter dazu aber durch einen **Rechtsanwalt beraten lassen**, um zu vermeiden, dass gegebenenfalls für ihn ungünstige Vereinbarungen getroffen werden. Findet sich dort zum Beispiel ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den Handelsvertreter ohne Entschädigungszahlung (Karenzentschädigung), könnte der Vertrieb, anders als im ursprünglichen Handelsvertretervertrag, die Karenzentschädigung im Aufhebungsvertrag durch einen juristischen Trick aushebeln.

Der Aufhebungsvertrag sollte alle gegenseitigen Ansprüche (beispielsweise Provisionen, Überhangsprovisionen, Boni) aus dem aufzuhebenden Vertragsverhältnis abgelden. So können über diese Vereinbarung hinaus keine Ansprüche mehr geltend gemacht werden. Soll die Zusammenarbeit nur teilweise beendet werden, muss klar hervorgehen, welche Ansprüche aus welcher Rechtsbeziehung abgeschlossen sind.

B.I. Pflichten zwischen Ausspruch der Kündigung und Beendigung des Handelsvertretervertrages

Bei einer ordentlichen Kündigung besteht der Handelsvertretervertrag mitunter noch mehrere Monate, zum Teil sogar Jahre fort. Der Handelsvertreter hat dann **bis zum Ende des Handelsvertretervertrages** sämtliche Pflichten aus dem Vertrag zu **erfüllen** und darf insbesondere **nicht wettbewerbswidrig tätig werden**.

Diese Interessenwahrungspflicht besteht in doppelter Hinsicht: Der Handelsvertreter hat die Interessen des Unternehmers vor seine eigenen Interessen zu stellen und er muss gegenüber den Kunden die Interessen des Unternehmers wahren.

Insbesondere ist der Handelsvertreter bis zur Beendigung des Vertrages an die Ausschließlichkeit gebunden. Es besteht also ein **striktes Wettbewerbsverbot**. Hiervon umfasst ist nicht nur die Umdeckung von Kunden noch während der Vertragslaufzeit. Verboten ist nach der Rechtsprechung auch schon das „Vorfühlen“ bei Kunden, also das Einwirken auf den Kunden, nach Beendigung des Handelsvertretervertrages zu wechseln. Erlaubt ist es hingegen, den Kunden auf die beabsichtigte Beendigung der Handelsvertreterstätigkeit hinzuweisen. Die Grenze zwischen unzulässigem „Vorfühlen“ und erlaubtem Hinweis auf die Tätigkeitsbeendigung ist fließend und rechtlich mitunter schwer zu ziehen. Nach der Rechtsprechung setzt eine unzulässige Abwerbung voraus, dass der Handelsvertreter ernsthaft und beharrlich auf den Kunden einwirkt, um ihn zu einem Wechsel zu veranlassen.

Bereits vor Beendigung des Handelsvertretervertrages erlaubt sind Vorbereitungshandlungen in Bezug auf die zukünftige Selbstständigkeit, solange noch keine Konkurrenzaktivität tatsächlich aufgenommen wird. Dies bedeutet, dass der Handelsvertreter sich schon vor Vertragsbeendigung beispielsweise an einen Versicherungsmaklerpool oder Versicherungen anbinden oder bereits Versicherungsmaklerfirmen gründen kann, solange diese Verbindungen nicht aktiv genutzt werden.

Liegt ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot vor, wird der Unternehmer häufig Schwierigkeiten haben, diesen nachzuweisen. Deckt der Handelsvertreter beispielsweise einen Kunden auf seine bereits bestehende Pool-Anbindung um, erhält der Unternehmer von dem Versicherer zwar die Mitteilung, dass ein Betreuerwechsel erfolgt ist. Die Versicherungsgesellschaften und auch der Maklerpool dürfen wegen datenschutzrechtlicher Geheimhaltungspflichten aber nicht mitteilen, wer der neue Betreuer ist. Kann der Unternehmer eine Umdeckung durch den Handelsvertreter nicht unmittelbar nachweisen (z. B. durch den Kunden als Zeugen), bleibt ihm faktisch nur ein Indizienbeweis. Ein massives Indiz für eine unzulässige Abwerbung wäre es z. B., wenn noch vor Beendigung des Handelsvertretervertrages eine Vielzahl von Betreuerwechselanzeigen beim Unternehmer eingehen.

Erlaubt:

- a) neutraler Hinweis an Kunden oder Kollegen, dass Kündigung erfolgt oder erfolgt ist
- b) Vorbereitungshandlungen für zukünftige Maklertätigkeit wie bspw.:
 - Anbindung an Maklerpool
 - ggf. Gründung einer Makler-GmbH
 - Website vorbereiten (nicht veröffentlichen!)
 - Entwurf von rechtlichen Dokumenten wie bspw. Maklervertrag, Erstinformation, Datenschutzhinweise etc.
 - Angebote einholen für eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für Makler
 - ggf. behördliche Dokumente besorgen für Zulassung als Versicherungsmakler wie bspw. Führungszeugnis, Auszug Gewerbezentralregister etc.

Achtung:

Vorbereitungshandlungen dürfen nicht für Konkurrenzaktivität genutzt werden.

Verboten:

- a) Umdeckung von Kunden
- b) Neugeschäft und/oder neue Kunden am Unternehmer vorbei an Dritte vermitteln
- c) „Vorfühlen“ beim Kunden, ob Wechsel nach Ende des Handelsvertretervertrages gewünscht
- d) Rundschreiben oder Hinweis an Kunden, dass der Handelsvertretervertrag endet, inkl. Angabe der neuen Kontaktdaten
- e) Innendiensttätigkeit bei einem Konkurrenten
- f) Gesellschaftsbeteiligung bei einem Konkurrenten

B.II. Rechte und Pflichten nach Beendigung des Handelsvertretervertrages

Ist der Handelsvertretervertrag beendet, kann der **Handelsvertreter frei tätig werden**. Ihm ist es erlaubt, in **direkten Wettbewerb** zu dem ehemaligen Unternehmer zu treten und er darf unter anderem als Versicherungsmakler tätig werden. Insbesondere darf er **Kunden des Unternehmers abwerben** – es sei denn, es wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist heutzutage aber die absolute Ausnahme (auch weil dem Handelsvertreter hierfür eine Entschädigung zu zahlen ist).

Eine entsprechende Regelung könnte wie folgt aussehen

1. *Der Handelsvertreter verpflichtet sich dazu, nach Beendigung des Handelsvertretervertrages kein Handelsvertreter- oder Dienstverhältnis mit einem Unternehmen einzugehen, das mit dem Unternehmer in unmittelbarem oder mittelbarem Wettbewerb steht. Der Handelsvertreter verpflichtet sich dazu, ein solches Unternehmen auch nicht in anderer Weise selbstständig oder unselbstständig, entgeltlich oder unentgeltlich zu unterstützen. Dieses Verbot umfasst auch die Errichtung eines solchen Unternehmens sowie die Beteiligung an einem solchen Unternehmen.*
2. *Das Wettbewerbsverbot erstreckt sich auf Deutschland und gilt für die Dauer von zwölf Monaten nach Beendigung des Handelsvertretervertrages.*
3. *Der Unternehmer verpflichtet sich dazu, für die Dauer des Wettbewerbsverbotes eine Karenzentschädigung zu zahlen. Diese beträgt (...)*

Wurde ausnahmsweise eine solche oder ähnlich lautende Regelung vereinbart (dies stünde normalerweise im Handelsvertretervertrag), sollte man anwaltlichen Rat einholen, da sich daraus verschiedene Folgefragen ergeben.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind nämlich nur für eine bestimmte Zeit (bis zu zwei Jahre nach Beendigung des Handelsvertretervertrages) zulässig und es muss eine sogenannte Karenzentschädigung gezahlt werden. Damit soll der Nachteil ausgeglichen werden, den ein Handelsvertreter erleidet, wenn er für eine gewisse Zeit nicht mehr in sei-

nem Beruf arbeiten darf. Häufig scheitern nachvertragliche Wettbewerbsverbote daran, dass keine Karenzentschädigung vereinbart ist. Sie werden dadurch aber nicht unwirksam. Vielmehr muss der Unternehmer dann zur Zahlung einer Karenzentschädigung aufgefordert werden. Erfolgt trotz Aufforderung keine Zahlung, kann der Handelsvertreter eine solche Vereinbarung fristlos kündigen und ist nicht mehr daran gebunden.

Auch ohne nachvertragliches Wettbewerbsverbot kann der Handelsvertreter die Kunden des Unternehmers nicht grenzenlos abwerben und umdecken. Dabei sind folgende rechtliche Grenzen zu beachten:

Laut § 90 HGB darf der Handelsvertreter hierbei **keine Geschäftsgeheimnisse** des Unternehmers **verletzen**. Er kann sich dadurch strafbar machen.

Wichtigster Anwendungsfall ist die **Verwertung von Kundenlisten** oder sonstigen Datenträgern (z. B. Computer, USB-Stick, Cloud), die aus der Tätigkeitszeit des Handelsvertreters stammen. Hierunter fallen streng genommen auch Telefonnummern von Kunden auf dem Handy des Handelsvertreters (Ausnahme natürlich, wenn es sich um Freunde oder Verwandte handelt). Unerheblich ist auch, dass die Kunden vom Handelsvertreter geworben wurden oder aus einer früheren Tätigkeit stammen und zu Vertragsbeginn in die Geschäftsbeziehung eingebracht wurden. Derartige Kundenlisten/Datenträger stellen Geschäftsgeheimnisse dar und dürfen vom Handelsvertreter auch nach Beendigung seiner Tätigkeit nicht genutzt werden. Sie sind an den Unternehmer herauszugeben bzw. zu löschen. Kundendaten aus Provisionsabrechnungen oder einem Buchauszug darf der Handelsvertreter zwar behalten, sie dürfen vom ihm aber nicht zu Abwerbungszwecken genutzt werden.

Dies gilt aber tatsächlich nur für Kundenlisten und sonstige verkörperte Datenträger, auf denen **Kundendaten** enthalten sind. Kundendaten, die der Handelsvertreter **im Gedächtnis behalten** oder nach Beendigung des Handelsvertreterverhältnisses **aus zugänglichen Quellen** gewonnen hat, **dürfen von ihm frei verwertet werden**.

Dementsprechend stellt es z. B. keine Geheimnisverletzung dar, wenn:

- der Handelsvertreter die Adresse noch im Kopf hat und den Kunden persönlich aufsucht.
- der Handelsvertreter die Telefonnummer im Telefonbuch oder im Internet recherchiert hat.
- der Handelsvertreter in einem privaten Facebook-Profil postet, dass er jetzt als Makler tätig sei und seine Maklerdienste anbiete.
- der Handelsvertreter bspw. über Xing oder LinkedIn ehemalige Kunden recherchiert und diese über das entsprechende Medium kontaktiert.
- der Handelsvertreter vom Kunden angerufen oder angemailt wird. Dann darf er die Telefonnummer und/oder E-Mail selbstverständlich auch speichern. Es handelt sich nicht um eine Kundenliste aus seiner Handelsvertreter-tätigkeit, sondern um eine danach neu erstellte Liste.

Erlaubt:

- a) Konkurrenz-tätigkeit zum ehemaligen Vertrieb
- b) Versicherungsmaklertätigkeit
- c) Abwerbung von Kunden des ehemaligen Vertriebes (ohne Kundenlisten zu verwenden)
- d) Post auf privatem Facebook-Account, dass man nun als Versicherungsmakler tätig ist

Beachten Sie aber Folgendes:

In einem Prozess trifft den **Unternehmer** die **Beweislast** für seine Behauptung, dass der Handelsvertreter **Kundenlisten verwertet** hat, also eine Geheimnisverletzung vorliegt. Häufig wird er den unmittelbaren Beweis, dass bei der Kontaktaufnahme auf Kundenlisten zurückgegriffen wurde, nicht führen können. In diesem Fall bleibt aber noch die **Möglichkeit**, dass der Unternehmer **hinreichende Indizien** vorträgt, die stark auf eine Verwertung von Kundenlisten hindeuten. Ein derartiges Indiz wäre beispielsweise, wenn nach Beendigung des Handelsvertretervertrages in kurzer Zeit eine hohe Anzahl von Kunden kontaktiert werden. Hier wird einem das Gericht schnell vorhalten, dass dies nach menschlichem Ermessen ohne Kundenlisten kaum möglich ist (erst recht, wenn die Kontaktaufnahmen telefonisch erfolgten, da sich heutzutage kaum jemand noch Telefonnummern merkt). Insoweit kommt es aber immer auf die Umstände des Einzelfalles an, die Kontaktaufnahme z. B. zu 50 Kunden in einem Zeitraum von einem Jahr ist auch ohne Kundenlisten ohne Weiteres möglich, sodass hier wohl keine Indizwirkung besteht.

Verboten:

- a) Mitnahme von Geschäftsgeheimnissen, insbesondere Kundenlisten
- b) Nutzung von gespeicherten Kundenlisten, um Kunden zu kontaktieren

C. Sonstige Rechte

C.I. Buchauszug

Als Handelsvertreter lebt man von den Provisionen, die einem der Unternehmer für die Vermittlung der von ihm angebotenen Produkte zahlt. Aus diesem Grund regelt das Gesetz nicht nur, dass der Unternehmer diese Provisionen regelmäßig (maximal alle drei Monate) gegenüber dem Handelsvertreter abrechnen muss. Das Gesetz gibt dem Handelsvertreter auch das Recht, von dem Unternehmer eine Auskunft über alle provisionspflichtigen Geschäfte zu verlangen. Rechtstechnisch spricht man von einem sogenannten Buchauszug, den der Handelsvertreter von dem Unternehmer verlangen kann.

Der Buchauszug soll den Handelsvertreter in die Lage versetzen, unter Vergleich mit seinen Unterlagen zu prüfen, ob die Provisionsabrechnungen des Unternehmers richtig und vollständig sind. Er dient also gerade der Kontrolle einer erteilten Abrechnung und damit gegebenenfalls auch der Aufdeckung weiterer im Abrechnungszeitraum abgeschlossener provisionspflichtiger Geschäfte, die in der Abrechnung nicht berücksichtigt sind. Um diese Kontrolle zu ermöglichen, muss ein Buchauszug eine **vollständige Zusammenstellung aller Angaben aus den Geschäftsbüchern und Geschäftsunterlagen des Unternehmers** enthalten, die für die Berechnung, die Höhe und die Fälligkeit der Provision des Handelsvertreters von Belang sein können. Er muss daher eine **bis ins Einzelne gehende Bestandsaufnahme der Kundenbeziehungen** des Unternehmers, soweit sie die Provisionsansprüche des Handelsvertreters berühren, einerseits und der vertraglichen Beziehungen zwischen Unternehmer und Handelsvertreter andererseits darstellen. Die Rechtsprechung spricht von **„einem Spiegelbild der provisionsrelevanten Geschäftsbeziehung zwischen Unternehmer, Kunden und Handelsvertreter“** und verlangt eine zumindest geordnete Zusammenstellung.

Den Buchauszug kann der Handelsvertreter jederzeit verlangen, also sowohl während des Bestehens des Handelsvertreterverhältnisses als auch nach dessen Beendigung. Dafür ist keine besondere Form erforderlich. Es reicht aus, wenn der Handelsvertreter dem Unternehmer mitteilt, dass er

„einen Buchauszug gem. § 87c Abs. 2 HGB für alle von mir initiierten Geschäfte haben möchte.“

Eine Mustervorlage ist als **Anlage 3** angefügt.

Das Verlangen **muss nicht begründet** werden. Es ist auch nicht erforderlich, dass Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der Provisionsabrechnungen bestehen. Ebenso wenig kann der Unternehmer einwenden, dass die Provisionsabrechnung bisher nicht bemängelt wurde oder ihn die Erteilung eines Buchauszuges viel Geld kosten würde.

Nur in ganz wenigen Ausnahmefällen kann ein Handelsvertreter den Buchauszug nicht verlangen. Das ist beispielsweise der Fall, wenn er mit dem Unternehmer eine Einigung über die Provisionszahlung getroffen hat, den Buchauszug missbräuchlich verwendet oder sich aus den bereits vorhandenen Unterlagen alle notwendigen Informationen ergeben. Diese Voraussetzungen liegen aber in aller Regel nicht vor.

Außerdem kann ein **Buchauszug regelmäßig nur für die letzten drei Jahre verlangt** werden, da der Anspruch ansonsten verjährt. Das hat damit zu tun, dass ein Handelsvertreter zu jeder (vorbehaltlosen) Abrechnung des Unternehmers einen Buchauszug verlangen kann. Der Anspruch auf einen Buchauszug entsteht somit in dem Moment, in dem dem Handelsvertreter eine Provisionsabrechnung zugeht und verjährt drei Jahre später. Allerdings beginnt die Verjährung immer zum Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Handelsvertreter davon Kenntnis erlangt hat.

Ein Beispiel:

Die Abrechnung der Provision erfolgt per Rechnung am 31. Mai 2019. Zu dieser Abrechnung kann der Handelsvertreter ab 31. Mai 2019 einen Buchauszug verlangen. Die dreijährige Verjährung beginnt somit am 1. Januar 2020 und endet mit Ablauf des 31. Dezember 2022. Ab 1. Januar 2023 wäre der Anspruch auf einen Buchauszug zu dieser Abrechnung somit verjährt.

C.II. Provisionsrückforderungen

Nach der Beendigung eines Handelsvertretervertrages kommt es häufig zu Streit über die Provisionen, die der Unternehmer von dem Handelsvertreter zurückfordert.

Hintergrund dieser Streitigkeiten sind vor allen Dingen gezahlte Provisionsvorschüsse für vermittelte Versicherungen, die nun ganz oder nur teilweise zurückgefordert werden. Dies mündet für den Handelsvertreter häufig in ein Dilemma. Er hat keine Kundendaten und zu den meisten oder vielen Kunden auch keinen Kontakt mehr. Er erfährt im Zweifel nicht einmal, dass von ihm vermittelte Verträge storniert oder so geändert wurden, dass geleistete Provisionsvorschüsse an den Versicherer ganz oder teilweise zurückgezahlt werden müssen. Obwohl er also auf die Kunden keinen Einfluss nehmen und auch die Hintergründe etwaiger Stornierungen nicht mehr aufklären kann, soll er für die Rückzahlung der eigentlich von ihm verdienten Provisionen verantwortlich sein.

Aus diesem Grund verlangt das Gesetz, dass der Unternehmer geeignete **Maßnahmen zur Stornoabwehr ergreifen** muss, wenn er erkennt, dass ein Versicherungsvertrag beendet oder ungünstig angepasst (bspw. Beitragsfreistellung) werden soll oder wurde. Mit diesen sogenannten Stornoabwehrmaßnahmen soll er versuchen, den betroffenen **Versicherungsvertrag zu retten**. Welche Maßnahmen er dafür ergreift, liegt im Ermessen des Unternehmers. Sie müssen aber nach **Art und Umfang ausreichen, um den Kunden ernsthaft und nachdrücklich zur Vertragstreue anzuhalten**. Der Maßstab für sein Ermessen ist das, was vernünftigerweise der Handelsvertreter getan hätte. Erkennt er beispielsweise, dass Versicherungsbeiträge offen sind und die Kündigung des Vertrages droht, so reicht eine Mahnung nicht aus. Vielmehr ist er dann gehalten, in einem Gespräch auf die oben genannte Vertragstreue hinzuweisen und nach Möglichkeit Lösungen zu finden. Ein textbausteinmäßiges Standardschreiben, in dem der Kunde auf die Nachteile der Vertragsbeendigung hingewiesen wird, reicht in aller Regel nicht aus.

Der Unternehmer kann diese Stornonachbearbeitung auch dem Handelsvertreter überlassen, muss ihm dann aber ent-

sprechende **Stornogefahrmitteilungen** zusenden. Nach Beendigung eines Handelsvertretervertrages werden solche Mitteilungen aber oft nicht mehr versendet, da der Unternehmer häufig verhindern möchte, dass der ausgeschiedene Handelsvertreter so in Kontakt zu seinen ehemaligen Kunden kommt.

Unternimmt der Unternehmer **keine oder keine ausreichenden Stornoabwehrmaßnahmen**, dann kann er die gezahlten **Provisionsvorschüsse** vom Handelsvertreter **nicht zurückverlangen**.

Es gibt allerdings Ausnahmen:

So ist es anerkannt, dass bei Kleinstprovisionen (ca. 50 €) oder offensichtlich aussichtslosen Fällen keine Nachbearbeitung erfolgen muss. Offensichtlich aussichtslos ist beispielsweise die Beendigung einer privaten Krankenversicherung, weil wieder eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

Sollte der Unternehmer also Provisionsvorschüsse zurückverlangen, so müssen immer genau die Hintergründe angeschaut werden. Insbesondere muss genau geprüft werden, ob **ausreichende Stornoabwehrmaßnahmen ergriffen** wurden. Das muss der **Unternehmer darlegen** und im Zweifel vor Gericht auch **beweisen**. **Kann er diesen Beweis nicht führen, kann er auch die Provisionsvorschüsse nicht zurückverlangen**.

Sollten auf der Provisionsabrechnung Stornoeinbehalte vermerkt sein oder aber der Handelsvertreter direkt zur Zahlung wegen angeblicher Stornierungen aufgefordert werden, ohne dass er von dem Storno und daraus folgenden Stornoabwehrmaßnahmen Kenntnis hat, empfiehlt sich ein schriftlicher Widerspruch.

Eine Mustervorlage des Widerspruchs ist als **Anlage 4** angefügt.

C.III. Zusammenfassung

Spätestens wenn die Kündigung ausgesprochen wurde, sollte der Handelsvertreter darüber nachdenken, ob für aktuelle und zurückliegende Provisionsabrechnungen ein Buchauszug verlangt werden soll. Die Rückforderung von Provisionsvorschüssen sollte nicht einfach akzeptiert werden. Es sollte

im Detail geprüft werden, ob diese Provisionsvorschüsse berechtigt zurückverlangt werden können, insbesondere, ob Stornoabwehrmaßnahmen ergriffen wurden. Im Zweifel sollte immer ein Rechtsanwalt zurate gezogen werden.

D. Sonderproblematik: AVAD-Meldung

Es kam in der Vergangenheit immer wieder vor, dass Vermittlern, die einen Vertrieb oder eine Ausschließlichkeitsorganisation verlassen wollen, schon vorab als Druckmittel mit einem negativen Eintrag bei der AVAD gedroht wurde. Es kam

auch des Öfteren zu unrichtigen Einträgen über die Gründe der Beendigung der Zusammenarbeit (unter anderem Verdacht einer Straftat oder angeblich noch bestehende Salden).

D.I. Was ist die AVAD?

Die Auskunftsstelle über Versicherungs-/Bausparkassenaußendienst und Versicherungsmakler in Deutschland e.V., kurz AVAD (www.avad.de), ist eine der Schufa vergleichbare Institution. Die AVAD dient den beteiligten Branchenunternehmen (Versicherer, Vertriebe, Verbände etc.) dazu, Informationen über Versicherungsvermittler auszutauschen. Dies betrifft die Aufnahme oder Beendigung der Zusammenarbeit von Unternehmen mit einem Vermittler, aber auch konkrete Negativinformationen wie Probleme bei Provisionen, Storno oder Straftaten. Wenn solche Negativinformationen in der

AVAD vermerkt sind, führt das fast automatisch dazu, dass andere Unternehmen nicht mit einem zusammenarbeiten werden oder eine schon bestehende Zusammenarbeit infrage stellen. Auch aufgrund von uns erstrittener Urteile sind die eintragenden Unternehmen angehalten, nur sorgfältig recherchierte und nachweislich zutreffende Meldungen an den AVAD zu leiten. Das betrifft auch die Frage einer angeblich noch ausstehenden Stornoforderung bzw. Provisionsrückforderung. Leider wurde sich in der Vergangenheit daran nicht immer gehalten.

D.II. Wird man unmittelbar von dem meldenden Unternehmen oder dem AVAD e.V. über einen negativen Eintrag informiert?

Nicht zwangsläufig. Das kann dann dazu führen, dass Versicherer oder Vertriebe die Zusammenarbeit aufkündigen oder

erst gar keine Zusammenarbeit eingehen. Man selbst weiß dann eventuell gar nicht, warum das passiert.

D.III. Lässt sich Derartiges verhindern?

Ja. Gehen wir davon aus, dass bisher noch keine Meldung erfolgte, aber eine negative Meldung bereits angedroht bzw. in Aussicht gestellt wurde, könnte man sich mit einem formlosen Text per Mail an die AVAD wenden. Eine Mustervorlage am Beispiel eines angeblich negativen Saldos ist als **Anlage 5** zu finden.

men, das die Eintragung veranlasst hat, aufzufordern, den Eintrag wieder zu entfernen. Eine Sperre erfolgt seitens der AVAD nicht ewig. Wer eine Sperre verlangt und bekommen hat, muss dann zeitnah Bemühungen zeigen, die Unrichtigkeit der Eintragung nachzuweisen.

Wenn eine unrichtige negative Meldung erfolgt ist, muss dagegen vorgegangen werden. Neben der Sperre dieser Meldung wird man nicht darum herumkommen, das Unterneh-

Für weitere Unterstützung im Fall einer fehlerhaften AVAD-Meldung stehen wir zur Verfügung.

ANLAGE 1

Muster Abmahnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit fordere ich Sie auf,

- ... [z. B. meine fälligen Provisionen in Höhe von ... € ausbezahlen]
- ... [z. B. meinen Zugang zum Verwaltungsprogramm XYZ wieder freizuschalten]
- ... [z. B. es zu unterlassen, über mich folgende geschäftsschädigenden Äußerungen gegenüber Dritten kundzutun: ...]

Aufgrund Ihres vertragswidrigen Verhaltens ist mein Vertrauen in eine gemeinsame zukünftige Zusammenarbeit nachhaltig erschüttert. Ich sehe derzeit nicht, wie dieses Vertrauen Ihnen gegenüber wiederhergestellt werden kann. Gleichwohl gebe ich Ihnen aufgrund der bisherigen Zusammenarbeit Gelegenheit bis zum (...)

die oben genannten vertragswidrigen Zustände abzustellen.

Sollten Sie diese Frist fruchtlos verstreichen lassen, werde ich die Konsequenzen ziehen. Eine Fortführung des Vertragsverhältnisses ist unter diesen Bedingungen nur schwer vorstellbar.

ANLAGE 2

Muster ordentliche Kündigung

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit kündige ich meinen Handelsvertretervertrag fristgerecht zum (...), höchst vorsorglich zum nächstmöglichen Termin. Bitte bestätigen Sie mir umgehend die Kündigung.

Lediglich der guten Ordnung halber erlaube ich mir den Hinweis, dass ich meine Pflichten aus dem Vertragsverhältnis ordnungsgemäß bis zur Beendigung erfüllen werde und dies auch von Ihnen erwarte. Das bedeutet insbesondere, dass ich bis zur Beendigung des Vertrages davon ausgehen darf, dass ich jederzeit die Möglichkeit habe, das Verwaltungsprogramm und die mir von Ihnen zur Verfügung gestellten sonstigen Ressourcen zu nutzen.

Muster außerordentliche Kündigung

Sehr geehrte Damen und Herren,

trotz meiner Abmahnung vom (...) haben Sie den vertragsgemäßen Zustand nicht wiederhergestellt. Ich mache daher von meinem Recht zur außerordentlichen, fristlosen Kündigung Gebrauch und kündige hiermit mit

sofortiger Wirkung

sämtliche mit Ihnen abgeschlossenen Verträge. Höchst vorsorglich erkläre ich nochmals die ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Termin.

ANLAGE 3

Ausführliche Vorlage für die Aufforderung nach einem Buchauszug

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit mache ich von meinem Anspruch auf Erteilung eines Buchauszuges gem. § 87c Abs. 2 HGB Gebrauch. Der Buchauszug hat sämtliche Angaben zu allen von mir initiierten Geschäften zu enthalten, welche für das Entstehen und die Höhe der mir zustehenden Provision von Bedeutung sein können. Dies schließt auch Angaben zu nicht ausgeführtem oder storniertem Geschäft und den jeweiligen Gründen hierfür ein.

Der Erteilung des Buchauszuges sehe ich bis spätestens [Datum einfügen = 3 Wochen] entgegen.

ANLAGE 4

Muster als Reaktion auf Stornoeinhalte

*Hiermit widerspreche ich der Abrechnung vom **Datum**. Ich bestreite, dass bei **dem Vertrag/den Verträgen XY** ein Storno eingetreten ist. Bitte weisen Sie mir nach, dass ein Storno eingetreten ist und dass Sie geeignete Stornoabwehrmaßnahmen ergriffen haben.*

ANLAGE 5

Mustervorlage eines Schreibens an die AVAD wegen eines angeblich negativen Saldos

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bitte hiermit um kurzfristige Auskunft darüber, welche aktuellen Auskünfte über mich bei Ihnen vorliegen. Sollten Auskünfte vorliegen, bitte ich um Information, inwieweit diese durch Dritte einsehbar sind bzw. Dritten zugänglich gemacht wurden.

Vorsorglich wird der Inhalt einer Meldung, soweit er einen angeblich negativen Saldo betrifft, von mir bestritten. Ich bitte Sie um Veranlassung 1. einer Sperre, 2. nicht weitere Verbreitung, 3. nicht Erkennbarkeit für Dritte, dass eine Sperre vorliegt, falls eine Meldung bereits erfolgt ist, aber auch, falls jetzt auch zukünftig eine Meldung seitens der XY-AG erfolgt. Sollte eine Meldung bei Ihnen eingehen, bitte ich zugleich umgehend um Information.