



HVBG

HVBG-Info 13/2000 vom 28.04.2000, S. 1245 - 1246, DOK 511.1

Arbeitnehmerstatus eines Versicherungsvertreters - BAG-Urteil vom 15.12.1999 - 5 AZR 566/98

Arbeitnehmerstatus eines Versicherungsvertreters (§§ 84, 86 Abs. 2, 92a HGB; § 373 ZPO);
hier: Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 15.12.1999
- 5 AZR 566/98 -

Leitsatz:

Aus dem tatsächlichen Fehlen einer vom Versicherungsvertreter geschaffenen Innen- und Außenorganisation seiner Generalvertretung kann nicht auf seine Arbeitnehmereigenschaft geschlossen werden. Wie sich aus § 84 Abs. 4 HGB ergibt, finden die Vorschriften des 7. Abschnitts des HGB auch Anwendung, wenn das Unternehmen des Handelsvertreters nach Art oder Umfang einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb nicht erfordert.

Sachverhalt: Die Parteien streiten über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses und die Wirksamkeit einer von der Beklagten zu 1) erklärten ordentlichen Kündigung.

Mit Vertretervertrag vom 3. März 1995 wurde dem Kläger als "selbstständigem Gewerbetreibenden im Hauptberuf" (§§ 1, 2 des Vertrages) die Vertretung der Beklagten im Raum Kreis Oldenburg-Land/Wesermarsch übertragen. Nach § 4 des Vertretervertrages konnte er über Zeit und Art der Durchführung seiner Tätigkeit frei bestimmen. Er hatte sämtliche persönlichen und sächlichen Kosten des Geschäftsbetriebs zu bestreiten. Während eines Urlaubs oder einer Krankheit hatte der Kläger für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs zu sorgen. Gemäß § 5 des Vertretervertrages hatte er keinen Anspruch auf alleinige Vertretung im übertragenen Bezirk und war nach § 6 verpflichtet, nicht für andere Versicherungsunternehmen tätig zu werden.

Gemäß "Allgemeiner Geschäftsanweisung" war der Kläger verpflichtet, Versicherungen zu den Bedingungen der Gesellschaften zu vertreiben und sich an Rundschreiben zu halten, in denen die Tarif- und Geschäftspolitik festgelegt wurde. Er hatte die in seinem Arbeitsgebiet bestehende Organisation der Nebenvertreter zu betreuen, zu überwachen und auszubauen. Die unterstellten Nebenvertreter waren in regelmäßigen Abständen persönlich aufzusuchen. Schließlich bestand die Empfehlung, die Gesellschaften über die Zusammenarbeit mit den unterstellten Nebenvertretern zu informieren.

Die Beklagte zu 1) kündigte das Vertragsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 17. Februar 1997 ordentlich zum 30. April 1997.

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos.

Aus den Gründen: Die Revision des Klägers ist nicht begründet ...

I. Selbstständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann, § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB. Für die Abgrenzung zum unselbstständigen Angestellten hat sich das Gesetz im Bereich der Vermittlung von Geschäften und Versicherungen für Dritte auf diese beiden Kriterien beschränkt. Zwar sind dabei alle Umstände des Falles in Betracht zu ziehen und schließlich in ihrer Gesamtheit zu würdigen (BAG, 21. Januar 1966 - 3 AZR 183/65, BAGE 18, 87 = BB 1966, 407). Die heranzuziehenden Anknüpfungspunkte müssen sich jedoch diesen gesetzlichen Unterscheidungsmerkmalen zuordnen lassen. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt. Widersprechen sich Vereinbarungen und tatsächliche Durchführung, so ist Letztere maßgebend. Dabei kommt es auf eine Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalles an (BAG, 6. Mai 1998 - 5 AZR 347/97, BAGE 88, 327 = AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 94 = BB 1998, 1849).

II. Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt ist, zwischen den Parteien habe kein Arbeitsverhältnis bestanden. Zu Recht hat das Berufungsgericht im vorliegenden Fall maßgeblich auf die Gestaltung des schriftlichen Vertrages abgestellt. Eine hiervon erheblich abweichende Vertragsdurchführung lässt sich auch nach dem Klägervortrag nicht feststellen.

- Freie Arbeitszeitgestaltung

1. Der Kläger war in seiner Arbeitszeitgestaltung im Wesentlichen frei. Er war hinsichtlich seiner Arbeitszeit keinem Weisungsrecht unterworfen. Der Kläger konnte unabhängig entscheiden, wann er welchen Nebenvertreter besuchte und ihn in seiner Tätigkeit unterstützte. Dass er die Nebenvertreter nicht zu jeder Tages- und Nachtzeit aufsuchen konnte, sondern sich nach deren Möglichkeiten zu richten hatte, ändert daran nichts, denn ihm verblieben mehr als eng begrenzte Zeitkorridore. Selbst wenn nicht, beruhte dies jedenfalls nicht auf einer Weisung der Beklagten.

Diese Freiheit des Klägers wurde durch die behauptete Anwesenheitspflicht für wöchentlich vier Stunden in der Geschäftsstelle der Beklagten nur unwesentlich eingeschränkt. Wird zu Gunsten des Klägers unterstellt, er sei verpflichtet gewesen, am Montagvormittag in der Geschäftsstelle der Beklagten anwesend zu sein, ergibt sich daraus schon quantitativ keine zeitliche Bindung, die die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers begründen könnte.

- Freie Gestaltung der Tätigkeit

Der Kläger konnte seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten
...

bb) Die Behauptung des Klägers, er sei angewiesen worden, täglich mindestens zwei Nebenvertreter aufzusuchen und seine Mittagspause in seinem Gebiet zu verbringen, ist weder nach Zeitpunkt noch nach Ort näher konkretisiert worden. Gleiches gilt für die Behauptung, er sei zur Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen verpflichtet gewesen. Da er unstreitig keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt hat, hätte er seinen Beweisantritt hinsichtlich der ihm auferlegten

Verpflichtung nach Ort und Zeit und handelnden Personen näher konkretisieren müssen.

b) Die vom Kläger behauptete Berichtspflicht begründete keine persönliche Abhängigkeit, denn auch Handelsvertreter sind typischerweise einer Tätigkeitskontrolle des Unternehmers unterworfen. Dies folgt bereits aus der gesetzlichen Regelung der Pflichten des Handelsvertreters in § 86 Abs. 2 HGB. Danach hat der Handelsvertreter dem Unternehmer die erforderlichen Nachrichten zu geben, namentlich dem Unternehmer von jeder Geschäftsvermittlung und von jedem Geschäftsabschluss unverzüglich Mitteilung zu machen.

c) Eine Urlaubserteilung im Sinne des Urlaubsrechts der Arbeitnehmer ist weder vertraglich vorgesehen noch tatsächlich durchgeführt worden. Vielmehr war der Kläger anders als ein Arbeitnehmer sogar gehalten, während seines Urlaubs "für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs zu sorgen".

d) Der Kläger konnte seine Tätigkeit trotz gegebener Beschränkungen im Wesentlichen frei gestalten. Der Kläger wurde mittels Superprovision dafür bezahlt, dass er die aus Nebenvertretern bestehende Vertriebsorganisation der Beklagten betreute, ausbaute und zu vermehrten Geschäftsabschlüssen anhielt. Diese Aufgabe verlangte ein erhebliches Geschick im Umgang mit Menschen und auch ein bestimmtes Maß an Durchsetzungsvermögen. Dem Kläger war nicht vorgegeben, bei welchem Nebenvertreter er welche Unterstützungsleistung zu erbringen hatte. Er hatte es in der Hand, welchen Nebenvertreter er aufsuchen und wie er sich um die Intensivierung der Geschäftstätigkeit dieses Nebenvertreters bemühen wollte. Es handelte sich dabei um keine einfache untergeordnete Tätigkeit.

- Möglichkeit der Einschaltung eigener Arbeitnehmer

e) Gegen die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers spricht weiterhin, dass er vertraglich nicht gehindert war, eigene Arbeitnehmer in die Leistungserbringung einzuschalten. Insofern war ausdrücklich geregelt, dass der Kläger die etwaigen persönlichen Kosten seines Geschäftsbetriebs allein zu bestreiten hatte. Darüber hinaus war es dem Kläger tatsächlich und rechtlich möglich, seine Provisionseinkünfte dadurch zu steigern, dass er neue Nebenvertreter anwarb und damit das Vertriebsnetz der Beklagten ausbaute.

f) Die Freiheit des Klägers bei der Gestaltung seiner Tätigkeit wurde nur unwesentlich durch die Zuweisung eines bestimmten Bezirks beeinträchtigt. In dieser Weise ist die Tätigkeit vieler selbstständiger Handelsvertreter und insbesondere von Versicherungsvertretern (vgl. § 46 VVG) beschränkt (vgl. BAG, 17. Mai 1978 - 5 AZR 580/77, AP Nr. 28 zu BGB § 611 Abhängigkeit = BB 1978, 1778).

- Verbot der Konkurrenztaetigkeit

g) Der Kläger ist nicht deswegen als Arbeitnehmer anzusehen, weil ihm eine Konkurrenztaetigkeit für andere Versicherungsunternehmen untersagt war. Wie sich aus § 92 a HGB ergibt, ist es von Gesetzes wegen zulässig, Handelsvertreter vertraglich allein an ein Unternehmen zu binden. Da der Kläger für mehrere rechtlich verbundene Unternehmen tätig werden durfte,

bedeutete die ihm auferlegte Beschränkung seiner beruflichen Tätigkeit keine Bindung, die den Schluss auf den Arbeitnehmerstatus des Klägers zuließe.

h) Aus dem tatsächlichen Fehlen einer vom Kläger geschaffenen Innen- und Außenorganisation seiner Generalvertretung kann nicht auf seine Arbeitnehmereigenschaft geschlossen werden. Wie sich aus § 84 Abs. 4 HGB ergibt, finden die Vorschriften des 7. Abschnitts des HGB auch Anwendung, wenn das Unternehmen des Handelsvertreters nach Art und Umfang einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb nicht erfordert. Zudem war der Kläger nicht aus Rechtsgründen gehindert, seine Generalvertretung mit einer angemessenen Innen- und Außenorganisation auszustatten ...

j) Die Bindung des Klägers an Weisungen der Beklagten zur Geschäftspolitik und den zu vermittelnden Produkten spricht nicht für die Arbeitnehmereigenschaft, denn generellen Weisungen unterliegen auch freie Handelsvertreter (vgl. § 86 Abs. 2, § 92 a HGB). Da der Versicherungsvertreter nicht ein eigenes Produkt verkauft, sondern ein fremdes vermittelt, kommt eine Preisbindung durch den Versicherungsvertreter ohnehin nicht in Betracht. Demzufolge können keine Schlüsse aus der "Preisbindung" auf die persönliche Abhängigkeit des Vermittlers gezogen werden.

k) Aus der Tatsache, dass die Beklagte neben anderen Handelsvertretern auch Arbeitnehmer mit gleicher Aufgabenstellung einsetzt, wie sie dem Kläger übertragen war, lassen sich keine Folgerungen auf die Rechtsnatur des Dienstverhältnisses des Klägers ziehen. Entscheidend ist die im Einzelfall zu bestimmende persönliche Abhängigkeit des jeweiligen Dienstnehmers (so bereits BAG, 11. Dezember 1985 - 5 AZR 435/84, unveröffentlicht).

l) Das Landesarbeitsgericht hat im Rahmen der anzustellenden Gesamtwürdigung zutreffend erkannt, dass im Falle des Klägers eine für ein Arbeitsverhältnis sprechende persönliche Abhängigkeit nicht gegeben war.

Fundstelle:

Betriebs-Berater 16/2000, S. 826-828