

Ein Systemgeber und ein Systemnehmer sollten grundsätzlich eine langfristige Zusammenarbeit anstreben. Trotzdem kann es immer wieder Situationen geben, wo sich mindestens eine der beiden Seiten eine Beendigung des Vertrages wünscht. Aber welche Optionen hat ein Systemgeber für eine Kündigung? Was muss ein Systemnehmer alles beachten, wenn er sein Geschäft „alleine“ weiterführen möchte?

Das Thema ist sehr komplex, als Magazin können wir dazu nur einen ersten Einblick geben, was beachtet werden muss. Hier sollten immer Fachanwälte zu Rate gezogen werden. Herr Prof. Dr. Flohr hat für uns einmal die Optionen des Systemgebers betrachtet, Herr Erdmann die des Systemnehmers.

*Bei den Franchise-Verträgen geht es für den Franchisegeber immer auch um seine Optionen, unter welchen Voraussetzungen der Franchisevertrag beendet werden kann. Dabei geht es in der Regel weniger um die Frage der Beendigung eines Franchisevertrages durch Ablauf der vertraglich vereinbarten Festlaufzeit, sondern mehr darum, wann der Franchisegeber ggf. berechtigt ist, eine fristlose Kündigung des Franchisevertrages auszusprechen, um so die vertragliche Zusammenarbeit mit dem Franchisenehmer zu beenden, auch wenn der Franchisevertrag mitunter noch eine mehrjährige Festlaufzeit hat.*



# Beendigung eines Franchisevertrages

## Optionen des Franchisegebers zu einer (außer-)ordentlichen Kündigung

Diese Auseinandersetzung ist immer von einem „Dilemma“ geprägt. Dem Franchisenehmer wird es in der Regel darum gehen, einer solchen fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund nicht ausgesetzt zu sein, während der Franchisegeber sich diese Option offen halten will, um sich ggf. von einem Franchisenehmer vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Festlaufzeit trennen zu können.

### BEENDIGUNG DES FRANCHISE-VERTRAGES

Eine Beendigung des Franchisevertrages kommt entweder

- › durch Zeitablauf oder
- › durch ordentliche Kündigung oder
- › durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages in Betracht.

Da dem Franchisevertrag in der Regel eine feste Vertragsdauer zugrunde liegt, endet dieser mit Ablauf der Zeit, für die er eingegangen wurde; eine Kündigung ist dann entbehrlich. Dabei soll nicht der Frage nachgegangen werden, ob und inwieweit sich aus den Umständen des Einzelfalles eine Verpflichtung zur Verlängerung eines Franchisevertrages nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Festlaufzeit ergeben kann.

Die Frage der ordentlichen Kündigung stellt sich aber dann, wenn der Franchisevertrag auf unbe-

stimmte Zeit abgeschlossen wird. Da Franchise-Verträge überwiegend formularmäßig abgeschlossen werden, sind in diesem Zusammenhang auch die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zu Formularverträgen zu beachten. Die Fristen einer ordentlichen Kündigung müssen daher angemessen sein. Üblich sind Kündigungsfristen von 3 Monaten zum Quartalsende oder 6 Monate zum Ende eines jeden Kalenderhalbjahres bis letztlich zu 12 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres.

Eine Regelung zur ordentlichen Kündigung ist im Rahmen eines Franchisevertrages nur dann notwendig, wenn der Franchisevertrag nicht auf eine vertraglich fest vereinbarte Laufzeit, sondern auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde. Wird der Franchisevertrag nämlich auf eine fest bestimmte Zeit abgeschlossen, so endet dieser zu dem im Vertrag genannten Zeitpunkt, ohne dass es des Ausspruchs einer ordentlichen Kündigung bedarf.

Wird ein Franchisevertrag hingegen auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, so muss überlegt werden, ob die Fristen für eine ordentliche Kündigung des Franchisevertrages nicht entsprechend den Fristen für eine ordentliche Kündigung eines Handelsvertretervertrages gem. § 89 HGB festgelegt werden.



## DIE EINIGUNG: AUFHEBUNGSVERTRAG

Schließen beide Parteien einen Aufhebungsvertrag, so müssen die beiderseitigen Interessen, die mit einer vorzeitigen Beendigung des Franchisevertrages zusammenhängen, angemessen Berücksichtigung finden. Dies gilt insbesondere für die Verpflichtungen, die dem Franchisenehmer für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vertrages auferlegt werden (z.B. Geheimhaltungs- und Unterlassungspflichten) sowie für ein etwa vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbot des Franchisenehmers.

Wird im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung dem Franchisenehmer eine drei- oder sogar sechsmonatige Aufbrauchfrist zugestanden und dieser während der Zeit auch berechtigt, die Marke des Franchise-Systems weiter zu nutzen, so muss der Franchisegeber beachten, dass er gleichwohl gegenüber diesem Franchisenehmer in der Verpflichtung steht, den Schutz erteilter Markenrechte aufrechtzuerhalten. **Diese Verpflichtung zum Schutz der Marke gilt selbst dann, wenn der Franchisenehmer für die Dauer der Aufbrauchfrist keine laufende Franchise-Gebühr mehr zu leisten hat.**

Wurde im Rahmen des Franchisevertrages ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, so ist im Rahmen des Aufhebungsvertrages festzulegen, ob dieses nachvertragliche Wettbewerbsverbot weiterhin gilt oder aber aufgehoben wird.

## DER KONFLIKT: AUSSERORDENTLICHE (FRISTLOSE) KÜNDIGUNG EINES FRANCHISEVERTRAGES

Neben der ordentlichen Beendigung des Franchisevertrages durch Zeitablauf, einer ordentlichen Kündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages besteht die Möglichkeit, den Franchisevertrag vorzeitig zu beenden. Auch da-

bei ist die Ausgestaltung des Franchisevertrages als Dauerschuldverhältnis zu berücksichtigen.

In Betracht für eine außerordentliche Beendigung des Franchisevertrages kommen:

- › die außerordentliche fristlose Kündigung aus wichtigem Grund oder
- › die Anwendung der Grundsätze des Wegfalls der Geschäftsgrundlage.

Für einen Franchisenehmer bzw. Franchisegeber wird nur dann die Möglichkeit bestehen, eine Anpassung des Franchisevertrages gem. § 313 BGB nach den Grundsätzen des **Wegfalls der Geschäftsgrundlage** vorzunehmen, wenn diejenigen Umstände und allgemeinen Verhältnisse, deren Vorhandensein und Fortdauer objektiv für den Bestand des Franchisevertrages erforderlich sind und die die Intention zum Abschluss des Franchisevertrages der Vertragsparteien wiedergeben, nicht mehr bestehen. **Zugleich muss die Durchführung des Franchisevertrages durch den Wegfall der Geschäftsgrundlage erheblich gefährdet sein.**

Kündigt ein Franchisenehmer den Franchisevertrag fristlos aus wichtigem Grund, ohne dass ein solcher vorlag, kann er sich nicht hinterher auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen. Darin liegt ein Verstoß gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens.

## ABMAHNUNG ERFORDERLICH?

Ein Franchisevertrag kann, auch wenn dies nicht ausdrücklich vertraglich geregelt ist, fristlos aus wichtigem Grund gekündigt werden. Voraussetzung für eine solche fristlose Kündigung eines Franchisevertrages gem. § 314 II 1 BGB ist grundsätzlich eine Abmahnung oder Ablehnungsandrohung. Der Verweis in § 314 II 2 BGB auf § 323 II BGB regelt nunmehr ausdrücklich die Voraussetzungen der Entbehrlichkeit einer solchen Abmahnung. Danach ist eine Abmahnung entbehrlich, wenn

- › der Franchisenehmer die Leistung ernsthaft und endgültig verweigert,
- › der Franchisenehmer die Leistung zu einem im Franchisevertrag bestimmten Termin oder innerhalb der bestimmten Frist nicht bewirkt und der Franchisegeber im Rahmen des Franchisevertrages für den Fortbestand seines Leistungsinteresses an die Rechtzeitigkeit dieser Leistung des Franchisenehmers gebunden ist oder
- › besondere Umstände vorliegen, die unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigen.

Grundsätzlich berechtigen nur solche Gründe zu einer fristlosen Kündigung des Franchisevertrages, die das Vertrauensverhältnis in einem solchen Maß erschüttern, dass dem kündigenden Vertragspartner ein Festhalten am Vertrag nicht zugemutet werden kann. Kriterium ist also die Zumutbarkeit: es ist zu prüfen, ob das Vertrauensverhältnis so stark gestört ist, dass dem kündigenden Vertragspartner die Fortsetzung des Franchisevertrages bis zum Kündigungstermin bzw. zum Ablauf der vertraglich vereinbarten Laufzeit nicht zugemutet werden kann.

Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bedarf nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs einer Gesamtabwägung der besonderen Umstände des einzelnen Falles unter Abwägung der beiderseitigen Interessen.

In der Regel werden als wichtige Gründe angesehen:

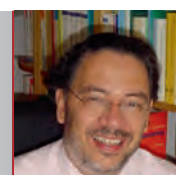
- › Zahlungseinstellung oder Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens sowie Ablehnung der Eröffnung des Insolvenzverfahrens wegen Masseunzulänglichkeit oder Abgabe der eidesstattlichen Versicherung;
- › Verletzung wesentlicher Vertragspflichten trotz entsprechender Abmahnung mit angemessener Fristsetzung;

Prof. Dr. Eckhard Flohr | PF&P Rechtsanwälte

**Kontakt** Telefon +43 (0)5352 617 53 23, Fax +43 (0)5352 617 53 27, flohr@pfp-legal.de

**Adresse** Büro Gasteig, Bärbichl 11, A-6382 Gasteig/Kirchdorf i.T.

**Website** www.pfp-legal.de



- › strafrechtliche Verurteilung wegen eines Vermögensdeliktes;
- › Verzug des Franchisenehmers mit Zahlungsverpflichtungen gegenüber dem Franchisegeber von länger als 6 Wochen;
- › **Verstoß des Franchisenehmers gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot trotz entsprechender Abmahnung;**
- › unberechtigter Drittbezug.

### WETTBEWERBSVERBOT WICHTIGER BESTANDTEIL DES VERTRAGES

Nach der Rechtsprechung reicht aber bereits die Tätigkeit des Franchisenehmers für ein weiteres Unternehmen aus, um die fristlose Kündigung eines Franchisevertrages zu begründen; und dies erst recht dann, wenn der Franchisenehmer unter Verstoß gegen ein vertraglich vereinbartes Wettbewerbsverbot einen Franchisevertrag mit einem konkurrierenden Franchise-System unterzeichnet (OLG Oldenburg, Urteil vom 10. Mai 2007 – 8 U 206/00 n.v.; OLG Stuttgart BB 2010, 920; aber: BAG NJW 2010, 955).

Aufgrund der Apollo-Optik-Entscheidung des BGH vom 20. Mai 2003 (BB 2003, 2254) ist davon auszugehen, dass eine fristlose Kündigung ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht erklärt werden kann. Wenn also Vertragsparteien im Rahmen eines Franchisevertrages die Kündigungsgründe normieren oder Kündigungsgründe vorsehen, die eine außerordentliche Beendigung des Franchisevertrages mit einer sog. Auslauffrist ermöglichen sollen, so ist eine darauf gestützte fristlose Kündigung nur dann mit dem gesetzlichen Leitbild der fristlosen Kündigung i.S.v. § 314 I BGB vereinbar, wenn diese einen wichtigen Grund darstellen.

### SONDERKÜNDIGUNGSRECHTE

Von Bedeutung ist dies insbesondere für die sog. Sonderkündigungsrechte. So sehen Franchise-Verträge Sonderkündigungsrechte z.B. dann vor, wenn der Franchisenehmer die Vorgaben eines Businessplans aus von ihm zu vertretenden

Gründen nicht erreicht oder die fristlose Kündigung ausgesprochen werden soll, weil sich der Franchisenehmer mit einer aus der Sicht des Franchisegebers gebotenen Verkleinerung seines Vertragsgebietes nicht einverstanden erklärt. Geht es um die Verkleinerung des Vertragsgebietes und ist insofern keine Anpassung im Franchisevertrag vereinbart, so bleiben Franchisegeber und Franchisenehmer bis zu den durch § 313 BGB gezogenen Grenzen an den geschlossenen Franchisevertrag gebunden. Hier ist also zunächst an eine Änderung des Franchisevertrages unter Hinweis auf die Grundsätze des Wegfalls der Geschäftsgrundlage zu denken. **Erst wenn der Wegfall der Geschäftsgrundlage nicht zu einer möglichen Anpassung des Franchisevertrages führen kann, kommt eine Kündigung des Franchisevertrages nach Maßgabe von § 313 III 2 BGB in Betracht.**

### NICHTERFÜLLUNG DES BUSINESSPLANS

Werden die Vorgaben des Businessplans nicht erreicht, so kommt es zunächst darauf an, ob der Franchisenehmer seiner sog. Bemühenspflicht nachgekommen ist, dieser also das Nichterreichen der Vorgaben des Businessplans gem. § 276 I BGB zu vertreten hat. Dies ist die Konsequenz aus der BGH-Entscheidung vom 13. Juli 2004 (WRP 2004, 1378 Citroén-Vertragshändler, siehe auch zu sog. Abnahmepflichten: Niebling WRP 2010, 631). Andernfalls kann der Franchisegeber von seinem Sonderkündigungsrecht keinen Gebrauch machen. Ihm ist zuzumuten, am Franchisevertrag festzuhalten.

### KÜNDIGUNGSFRIST

Mit der Einführung des § 314 III BGB hat der Gesetzgeber ausdrücklich vorgesehen, dass die Kündigung eines Franchisevertrages aus wichtigem Grund nur innerhalb einer angemessenen Frist seit Kenntnis des Kündigungsgrundes erfolgen kann. Dabei wurde seitens des Gesetzgebers aufgrund der Vielfalt der Dauerschuldverhältnisse und der bestehenden Interessenlage

auf eine bestimmte Kündigungsfrist verzichtet. Die in § 626 II BGB normierte 2-wöchige Frist ist allerdings insoweit nicht verallgemeinerungsfähig. Die Angemessenheit der Kündigungsfrist bestimmt sich nach den Interessen des Kündigenden und ist im Verhältnis zu den Interessen des zu Kündigenden an alsbaldiger Klärung abzuwägen.

Welche Kündigungsfrist angemessen ist, ohne dass die Kündigung verfristet ist, ist jeweils nach den Umständen des Einzelfalls zu bestimmen. Dabei ist davon auszugehen, dass dann keine Verfristung vorliegt, wenn die zwischen der Kenntnisnahme des Kündigungsgrundes und der Kündigungserklärung liegende Frist zur Aufklärung und Überlegung genutzt oder während dieser Zeit der Versuch unternommen wurde, zu einer Einigung über die Fortsetzung des Franchisevertrages unter veränderten Bedingungen zu kommen.

Bei Eigenhändlerverträgen hat der BGH eine Frist von 2 Monaten für die Erklärung der fristlosen Kündigung noch als angemessen angesehen (BGH JW 1982, 2432). Verstreicht eine Frist von 10 Monaten, so ist die Kündigung nicht mehr als in angemessener Zeit erfolgt anzusehen (BGH NJW 1985, 1894). Im Hinblick auf diese Rechtsprechung des BGH wird man als Faustregel annehmen können, dass das Recht zur fristlosen Kündigung eines Franchisevertrages zwischen 2 Wochen und 2 Monaten nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes erlischt. Eine danach erklärte fristlose Kündigung ist nicht mehr innerhalb angemessener Frist i.S.v. § 314 III BGB erklärt worden und daher verfristet. Dies ist vom BGH zuletzt auch noch mit seiner Entscheidung vom 29. Juni 2009 (ZVertriebsR 2012, 50) bestätigt worden. Die Entscheidung betrifft zwar die fristlose Kündigung eines Handelsvertreter-/Vertragshändlervertrages, doch finden die Grundsätze dieser Entscheidung in gleicher Weise auf die fristlose Kündigung eines Franchisevertrages Anwendung.