

Ein Arbeitnehmer hat ohne entsprechende Vereinbarung keinen Anspruch auf eine Karenzentschädigung

In vielen Arbeitsverträgen sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote zulasten des Arbeitnehmers zu finden. Bei Rechtsstreitigkeiten geht es dann zumeist um die Frage, ob das „vereinbarte“ Wettbewerbsverbot unwirksam ist, weil es nicht die von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze beachtet. Am 22. März 2017 durfte sich das Bundesarbeitsgericht (Az.: 10 AZR 448/15) mit der ungewöhnlichen Fallgestaltung befassen, dass eine Arbeitnehmerin nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber eine Karenzentschädigung wegen eines vertraglich vereinbarten Wettbewerbsverbots forderte, obwohl eine solche Entschädigung im Arbeitsvertrag nicht vorgesehen war.

Was war geschehen?

Die Klägerin war seit 2008 als Industriekauffrau bei der Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, nach der es der Klägerin untersagt war innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren nach Beendigung dieses Vertrages für ein Konkurrenzunternehmen der Beklagten tätig zu werden oder selbstständig in Konkurrenz zur Beklagten zu treten. Eine Karenzentschädigung für dieses Wettbewerbsverbot sah der Arbeitsvertrag jedoch nicht vor. Allerdings enthielt der Vertrag eine als „üblich“ zu bezeichnende salvatorische Klausel, nach der unter anderem unwirksame Bestimmungen des Vertrages durch wirksame ersetzt werden sollten, die inhaltlich der zu ersetzenden Vereinbarung am nächsten kommen.

Die Klägerin schied auf eigenen Wunsch zum Ablauf des Jahres 2013 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Bis zum Ende des Monats Mai 2014 bezog sie Arbeitslosengeld. Ab Juni 2014 bezog sie Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit. Mit einem Schreiben aus dem März 2014 verlangte sie von der Beklagten für die Dauer von 2 Jahren eine Karenzentschädigung wegen des vorgenannten Wettbewerbsverbots. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Ein Anspruch auf eine Karenzentschädigung setzt eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag voraus

Im Gegensatz zu den Vorinstanzen hat das Bundesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Denn die Tatsache, dass das vertraglich vereinbarte Wettbewerbsverbot nichtig ist, da es entgegen § 74 Abs. 2 HGB keinen Anspruch auf eine Karenzentschädigung vorsieht, führt nicht dazu, dass die Klägerin einen entsprechenden Anspruch quasi ohne Rechtsgrundlage geltend machen kann. Nur wenn eine Karenzentschädigung ausdrücklich im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, kann der Arbeitnehmer auch eine solche vom Arbeitgeber fordern. Zu einem anderen Ergebnis könne man auch nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag enthaltenen salvatorische Klausel kommen, die bei unwirksamen Klauseln vorsieht, dass an die Stelle der unwirksamen Klausel eine wirksame Regelung treten soll, die dem eigentlich Gewollten am nächsten kommt. Denn durch die Vertragsgestaltung, also das Weglassen eines Anspruchs auf eine Karenzentschädigung zugunsten der Klägerin, habe die Beklagte eindeutig zum Ausdruck gebracht, dass sie der Klägerin einen solchen Anspruch nicht zubilligen wolle. § 305c Abs. 2 BGB führe auch zu keinem für die Klägerin günstigeren Ergebnis. Denn § 305c Abs. 2 BGB komme nur zur Anwendung, wenn AGB unklar formuliert sind und es deshalb mindestens 2 mögliche Auslegungsvarianten gibt, von denen keine den klaren Vorzug verdient. Der Vertrag enthalte aber gerade keine Regelung, die als Anspruchsgrundlage für eine Karenzentschädigung dienen könnte und insofern gebe es auch keine Unklarheit dahingehend, ob der Klägerin eine Karenzentschädigung zustehen solle.

Allgemeines zu den Voraussetzungen eines wirksamen Wettbewerbsverbots

Das Bundesarbeitsgericht hat im Rahmen der Urteilsbegründung noch einmal ganz allgemein die Voraussetzungen eines wirksamen nachvertraglichen Wettbewerbsverbots dargestellt. Dementsprechend ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot wirksam, wenn

- der Arbeitgeber ein berechtigtes geschäftliches Interesse an der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zulasten des Arbeitnehmers hat,
- der Umfang des Wettbewerbsverbots nach Ort, Zeit und Gegenstand nicht zu weitreichend ist,
- dem betroffenen Arbeitnehmer für den entsprechenden Zeitraum eine Karenzentschädigung zugesichert wird, die mindestens die Hälfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen erreicht,
- die Vereinbarung dem Schriftformerfordernis genügt und
- dem Arbeitnehmer eine vom Arbeitgeber unterzeichnete Urkunde ausgehändigt wurde.

Sehen die im Arbeitsvertrag zum Wettbewerbsverbot enthaltenen Regelungen entgegen § 74 Abs. 2 HGB keine Karenzentschädigung vor, so sind diese Regelungen nichtig und weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber können daraus Rechte herleiten. Liegt hingegen ein schriftlich vereinbartes Wettbewerbsverbot vor, welches auch einen Anspruch auf eine Karenzentschädigung vorsieht, aber zulasten des Arbeitnehmers von den übrigen vorgenannten Voraussetzungen abweicht (zum Beispiel weil die Höhe der Karenzentschädigung zu niedrig ist oder der maßgebliche Zeitraum zu lang gewählt wurde), so ist das Wettbewerbsverbot unverbindlich. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer zum Beginn der Karenzzeit einmal die Möglichkeit zu wählen, ob er das Wettbewerbsverbot in einer Form beachten will, die den vorgenannten Anforderungen an ein wirksames Wettbewerbsverbot entsprechen würden oder ob er in Konkurrenz zu seinem ehemaligen Arbeitgeber treten möchte.

Fazit

Das Bundesarbeitsgericht hat die ungewöhnliche Fallgestaltung dazu genutzt klarzustellen, dass ein Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf eine

Karenzentschädigung in einem angemessenen Maß hat, wenn der Arbeitsvertrag eine solche Karenzentschädigung auch vorgesehen hat. Enthält der Arbeitsvertrag zwar Regelungen zu einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, ohne jedoch eine Karenzentschädigung vorzusehen, so ist die entsprechende Klausel nichtig und keine der Parteien des Arbeitsvertrags kann daraus Rechte herleiten. Ein aus meiner Sicht nicht zu beanstandendes Ergebnis.

Ass. jur. Kai Riefenstahl
31.07.2017