

Neues aus der Rechtsprechung

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot – Anrechnung anderweitigen Erwerbs auf Karenzentschädigung

Gemäß § 110 Satz 1 Gewerbeordnung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots beschränken. Die gesetzlichen Voraussetzungen – wie z.B. die Karenzentschädigung – sind in den §§ 74 ff. HGB geregelt. Weichen die Vertragsparteien von diesen Vorgaben ab, kann das zur Unwirksamkeit des gesamten Wettbewerbsverbots oder zur Anpassung seiner Konditionen führen. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 16. Dezember 2021 (Az. 8 AZR 498/20) für eine Fallkonstellation entschieden, dass eine unwirksame Vereinbarung über die volle Anrechnung anderweitigen Erwerbs auf die Karenzentschädigung zur Anpassung – und nicht zur Unwirksamkeit – des vereinbarten Wettbewerbsverbots führt.

Die §§ 74 ff. HGB enthalten Regelungen zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot für Handlungsgehilfen und finden gemäß § 110 Satz 2 GewO auf Arbeitnehmer entsprechende Anwendung. Die in diesem Regelungsgefüge vorgesehenen Voraussetzungen und Vorgaben gelten deshalb auch für die Arbeitsvertragsgestaltung. Wird im Rahmen derer zum Nachteil des Arbeitnehmers von den Regelungen der §§ 74 ff. HGB abgewichen, kann das entweder zur Unwirksamkeit des Verbots oder zur Anpassung seiner Konditionen führen. Mit seinem Urteil vom 16.12.2021 (Az. 8 AZR 498/20) hat das BAG entschieden, was gilt, wenn die Vertragsparteien abweichend von § 74 c Abs. 1 Satz 1 HGB eine volle Anrechnung anderweitigen Erwerbs auf die Karenzentschädigung vereinbaren.

Klägerin des oben genannten Verfahrens ist eine Zahnärztin, deren Arbeitsvertrag mit ihrer ehemaligen Arbeitgeberin u.a. eine Konkurrenzschutzklausel mit der folgenden Formulierung vorsah:

„§ 15 Konkurrenzschutz

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses innerhalb von 2 Jahren in einem Umkreis von 3 km von der Praxis des Arbeitgebers keine zahnärztliche Tätigkeit in eigener Praxis aufzunehmen. Im Fall der Zuwiderhandlung wird eine Vertragsstrafe in Höhe von € ../.. fällig. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, für die Dauer des Verbots jährlich eine Entschädigung zu zahlen in Höhe der Hälfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen Vergütung, wobei darauf angerechnet wird, was der Arbeitnehmer durch Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.“

Die Klägerin entschied sich für die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots und nahm im Anschluss an ihr Ausscheiden eine angestellte Tätigkeit als Zahnärztin in einer mehr als 3 km vom Sitz der Beklagten entfernten Zahnarztpraxis auf. Mit ihrer Zahlungsklage machte sie anschließend beim Arbeitsgericht Lübeck zunächst erfolglos, vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein und dem BAG aber erfolgreich ihre Karenzentschädigung geltend.

Das BAG hat zutreffend entschieden, dass die Klägerin sich ihren anderweitigen Erwerb entgegen der Vereinbarung in § 15 des Arbeitsvertrags nicht vollständig anrechnen lassen muss. Denn gemäß § 75 d Satz 1 HGB analog kann sich die Arbeitgeberin auf eine Vereinbarung, durch die von den Vorschriften der §§ 74 bis 75 c HGB zum Nachteil der Arbeitnehmerin abgewichen wird, nicht berufen. Eine solche Abweichung sah § 15 ihres Arbeitsvertrags aber vor, indem er entgegen der Regelung des § 74 c Abs. 1 Satz 1 HGB eine volle Anrechnung des anderweitigen Erwerbs regelte.

Nach der gesetzlichen Anrechnungsregelung des § 74 c Abs. 1 Satz 1 HGB muss sich der Arbeitnehmer (lediglich) anrechnen lassen, was er während des Zeitraums, für den die Entschädigung gezahlt wird, durch anderweite Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung dieses Betrags den Betrag der zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistungen um mehr als ein Zehntel übersteigen würde.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der bei seinem bisherigen Arbeitgeber 100.000 EUR verdient, erhält eine Karenzentschädigung in Höhe von 50.000 EUR. Bei seinem neuen Arbeitgeber verdient er ebenfalls 100.000 EUR. Das neue Einkommen in Höhe

von 100.000 EUR zuzüglich der Entschädigung in Höhe von 50.000 EUR ergibt 150.000 EUR. Das macht 150 % des ehemaligen Gehalts aus. Die Entschädigung wird deshalb gemäß § 74 c Abs. 1 Satz 1 HGB auf 10.000 EUR gekürzt. Auf diese Weise machen die Entschädigung und das neue Gehalt in Summe 110 % des alten Einkommens aus.

Rechtsfolge der gegen § 74 c Abs. 1 Satz 1 HGB verstoßenden Vereinbarung ist nach der Entscheidung des BAG vom 16.12.2021 (Az. 8 AZR 498/20) nicht etwa die Unwirksamkeit des gesamten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nach § 15 des Arbeitsvertrages, sondern dessen Anpassung an die gesetzlichen Vorschriften. Anders als etwa § 74 Abs. 2 HGB, der bei fehlender oder zu geringer Entschädigungsvereinbarung die Unwirksamkeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots vorsehe, ergebe sich bei einem Verstoß gegen § 74 c Abs. 1 Satz 1 HGB aus der gesetzlichen Wertung nicht die Unwirksamkeit der gesamten Vereinbarung, sondern desjenigen Teils, der gegen § 74 c Abs. 1 Satz 1 HGB verstößt. Es handele sich um eine gesetzlich vorgesehene geltungserhaltende Reduktion.

Die Klägerin in dem vom BAG entschiedenen Verfahren musste sich ihren anderweitigen Erwerb folglich nicht vollständig, sondern lediglich nach Maßgabe des § 74 c Abs. 1 Satz 1 HGB auf ihre Entschädigungszahlung anrechnen lassen. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot blieb im Übrigen wirksam.

Die Entscheidung zeigt auf, dass bei der Vereinbarung von nachvertraglichen Wettbewerbsverboten Obacht geboten ist, dass aber nicht jede Abweichung von den §§ 74 ff. HGB zwingend zur Unwirksamkeit der gesamten Vereinbarung führt. Die Formulierung der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sollte sich jedoch an den gesetzlichen Voraussetzungen und Vorgaben des Regelungssystems der §§ 74 ff. HGB orientieren. Das BAG konnte in seiner Entscheidung ausdrücklich offenlassen, ob eine Anrechnungsvereinbarung einer Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB unterliegt, oder ob die §§ 74 ff. HGB als spezielle Regelungen einer Inhaltskontrolle entgegenstehen.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de