

Karenzentschädigung als Gegenleistung

Im zweiten Teil des Beitrages zu den Pflichten des angestellten Außendienstmitarbeiters beschäftigen sich die Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack mit dem nachvertraglichen

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Reisende nur in den Grenzen der §§ 1 UWG, 823 Abs. 1, 826 BGB Wettbewerbsbeschränkungen zu beachten. Er kann dann seine beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen verwerten, zu seinem früheren Arbeitgeber in Wettbewerb treten und auch in den Kundenkreis des ehemaligen Arbeitgebers eindringen (BAG v. 15. 6. 1993, DB 1994, 887, 888).

Eine nachvertragliche Wettbewerbsbeschränkung bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung nach Maßgabe der §§ 74 ff. HGB. Übt der Arbeitgeber kein Handelsgewerbe aus, war schon bisher herrschende Meinung, dass die Vorschriften des §§ 74 ff. HGB entsprechend anwendbar sind (BAG v. 13. 9. 1969, AP Nr. 24 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel). Das ist nunmehr ausdrücklich in § 110 GewO gesetzlich geregelt.

Gemäß § 74 Abs. 1 HGB bedarf die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes der **Schriftform** und der Aushängung einer vom Arbeitgeber unterzeichneten Urkunde an den Arbeitnehmer. Gemäß § 74 Abs. 2 HGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine **Karenzentschädigung** als Gegenleistung für die Wettbewerbsenthaltung zu zahlen.

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot kann bei der Einstellung oder während des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Wettbewerbsverbote, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden, fallen nicht unter §§ 74 ff. HGB, wenn sie nicht im Zusammenhang mit der Beendigung vereinbart werden.

Eine **bedingte Wettbewerbsbeschränkung** hat den Zweck, die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Karenzentschädigung und die Pflicht des Arbeitnehmers zur Unterlassung von Wettbewerbshandlungen von einer späteren Entscheidung des Arbeitgebers abhängig zu machen. Der Arbeitgeber kann sich aber nicht die Möglichkeit offenhalten, seine Entscheidung davon abhängig zu machen, ob der Arbeitnehmer überhaupt eine Konkurrenztaetigkeit aufnimmt, um so überflüssige Karenzzahlungen zu spa-

UNSERE RECHTSEXPERTEN



Kurt von Manteuffel (li.) und Dr. Michael Wurdack arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts. Die Klientel besteht aus Handelsvertretern, angestellten Reisenden, Vertragshändlern, Franchisenehmern, Bausparkassen- und Versicherungsvertretern sowie Versicherungsmaklern und aus Unternehmen, die mit diesen Absatzmittlern zusammenarbeiten.

Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96 -0 • F (05 51) 4 99 96 -99 • E-Mail: Kanzlei@vertriebsrecht-online.de • Internet: www.vertriebsrecht-online.de

ren. Denn ein bedingtes Wettbewerbsverbot ist unverbindlich. Es eröffnet dem Arbeitnehmer das Wahlrecht, sich zwischen Wirksamkeit und Unwirksamkeit des vereinbarten bedingten Wettbewerbsverbots zu entscheiden, wenn das Vertragsverhältnis endet.

Die **Karenzentschädigung** muss mindestens die Hälfte des zuletzt bezogenen Entgelts betragen, §§ 74 Abs. 2, 74b, 74c HGB. Hierfür sind alle Einkommensbestandteile zu berücksichtigen, also auch Leistungszulagen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Provisionen und Sachleistungen, die in dem Bezugszeitraum fällig werden. Gemäß § 74c Abs. 1 HGB wird auf die Karenzentschädigung das angerechnet, was der Arbeitnehmer durch

Die Spezialisten für Vertriebsrecht der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Evers behandeln unter www.salesbusiness.de (Button »Recht«) im April das Thema »Anrechnung der Altersversorgung auf den Ausgleichsanspruch, 89 b Abs. 1 Nr. 3 HGB«.

anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

Der **Umfang des Verbotes** muss sich aus der Vereinbarung ergeben. In § 74a HGB sind die **Folgen eines nichtigen oder unverbindlichen Verbots** geregelt.

DER UMFANG DES VERBOTS MUSS SICH AUS DER VEREINBARUNG ERGEBEN.

Unverbindlich ist ein Wettbewerbsverbot, das nicht dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dient. Nach § 74a Abs. 1 Satz 2 HGB ist es ferner unverbindlich, soweit es unter Berücksichtigung der gewährten Entschädigung nach Ort, Zeit oder Gegenstand eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers enthält. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers liegt dann vor, wenn er wegen der Tätigkeit des Arbeitnehmers Anlass hat, dessen Konkurrenz zu fürchten, oder er durch das Verbot die Weitergabe von geschäftlichen Geheimnissen verhindern will.

Gemäß § 74a Abs. 2 HGB ist das **Wettbewerbsverbot nichtig**, wenn der Arbeitnehmer zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist oder der Arbeitgeber sich die Erfüllung auf Ehrenwort oder unter ähnlichen Versicherungen versprechen lässt. Nichtig ist auch die Vereinbarung, durch die sich ein Dritter dazu verpflichtet, dass der Arbeitnehmer sich einer Wettbewerbsbeschränkung unterwirft, § 74a Abs. 2 Satz 2 HGB. Wettbewerbsverbote, die gegen die guten Sitten verstoßen, sind gemäß § 74a Abs. 3 HGB nichtig.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen das Wettbewerbsverbot, kann der Arbeitgeber Unterlassung oder Schadensersatz verlangen und die Zahlung der Karenzentschädigung verweigern, bis der Arbeitnehmer den Wettbewerb wieder einstellt oder bei einer entsprechenden schriftlichen Vereinbarung eine Vertragsstrafe verlangen. Vermittelt der Handlungsgehilfe unter Verstoß gegen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot Verträge für Dritte, steht dem Arbeitge-

ber unter den Voraussetzungen der §§ 823, 826 BGB, 1 UWG ein Schadensersatzanspruch gegen diese zu.

Das **Wettbewerbsverbot entfällt**, wenn die Vertragsparteien es einvernehmlich vertraglich aufheben oder der Arbeitgeber gemäß § 75a HGB vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Verzicht auf das Verbot schriftlich erklärt. Es entfällt auch nach § 75 HGB, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers außerordentlich kündigt und schriftlich erklärt, dass er sich an die Beschränkung nicht gebunden erachte.

Dieses **Widerrufsrecht** steht dem Arbeitnehmer gemäß § 75 Abs. 2 HGB auch dann zu, wenn der Arbeitgeber ordentlich kündigt, außer wenn ein erheblicher Anlass in der Person des Arbeitnehmers liegt oder er sich dazu bereit erklärt, während der Verbotsdauer die vollen, zuletzt vom Arbeitnehmer bezogenen Vergütungen weiterzubezahlen.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund, kann er sich in entsprechender Anwendung des § 75 Abs. 1 HGB von einer nachvertraglichen Wettbewerbsvereinbarung binnen eines Monats nach der Kündigung durch schriftliche Erklärung lösen (BAG v. 19.05.1998, BB 99, 215).

WETTBEWERBSVERBOTE, DIE GEGEN DIE GUTEN SITTEN VERSTOßEN, SIND NICHTIG.

Zwar schreibt § 75 Abs. 1 HGB vor, dass die Lösungserklärung vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung abzugeben ist. Eine erneute Erklärung des Arbeitgebers ist aber im Fall einer Wiederholungskündigung entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer erkennen muss, dass der Arbeitgeber bei Ausspruch einer erneuten außerordentlichen Kündigung nicht nur an der Vertragsbeendigung, sondern auch an der Lösung von der Wettbewerbsvereinbarung festhalten will. Die Lösungsmöglichkeiten sollen auch dann bestehen, wenn zwar lediglich ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde, jedoch auch die

Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung bestanden hätte, da der zur außerordentlichen Kündigung Berechtigte durch die Wahl des mildereren Mittels nicht schlechter stehen dürfe (BAG v. 24. 9. 1965, AP Nr. 3 zu § 75 HGB).

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ist auf die Dauer von maximal zwei Jahren nach der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses beschränkt, § 74a Abs. 1 Satz 3 HGB.

Wichtig zu wissen ist schließlich, dass der Arbeitnehmer Betriebsgeheimnisse stets wahren muss, auch ohne besondere Vereinbarung und ohne Karenzentschädigung (BAG v. 15. 12. 1987, BAGE 57, 159). ←

Die Vertriebsrechtsexperten der Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack bieten im Mai Seminare zu Themen rund um das Vertriebsrecht an. Alle Veranstaltungen finden in Göttingen statt. Die Termine und Themen:

Mittwoch, 21. Mai 2003:

- Agenturvertragsrecht/ Rechte und Pflichten des Versicherungs- und Bausparkassenvetreters
- Der Ausgleichsanspruch des Versicherungs- und Bausparkassenvetreters; BGH aktuell: Altersversorgung

Donnerstag, 22. Mai 2003:

- Ausstieg aus der Ausschließlichkeit – Chancen und Risiken
- Das Recht der Versicherungsmakler und Mehrfachgeneralagenten

Freitag, 23. Mai 2003:

- Handelsvertreterrecht Vertragsgestaltung/Rechte und Pflichten
- Ausgleichsanspruch des Handelsvertreters

Information und Anmeldung:
Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack, Herr C. Matzen, e-mail: Kanzlei@vertriebsrecht-online.de, Tel. (0551) 49996-50