

Liebe Leserinnen und Leser,

die beiden vorgestellten Entscheidungen befassen sich mit zwei praxisrelevanten Fällen, einmal zum Thema Kündigungsfrist in der Probezeit und AGB, und einmal zum Thema Wettbewerbsverbot mit Karenzentschädigung und salvatorische Klausel. Ich wünsche eine interessante Lektüre,

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Kurze Kündigungsfrist in der Probezeit nur bei eindeutiger Regelung im Arbeitsvertrag

BAG, Urteil vom 23.03.2017 (6 AZR 705/15), Pressemitteilung Nr. 17/17

Bekannt sein dürfte, dass die kurze Kündigungsfrist von zwei Wochen nach § 622 Abs. 3 BGB nicht explizit vereinbart werden muss, sondern es für die Gesetzesanwendung ausreicht, wenn im Arbeitsvertrag eine Probezeit für die Dauer von längstens sechs Monaten vereinbart ist. In der Praxis finden sich allerdings sehr häufig Arbeitsverträge, die zwar eine Probezeit vorsehen, in der Klausel zur Regelung der Kündigungsfrist dann aber eine andere Frist nennen. Dabei gehen die Arbeitgeber davon aus, dass diese längere Kündigungsfrist erst nach Ablauf der Probezeit gelten soll, wie auch § 622 Abs. 1 und 2 BGB. Dies sieht das Bundesarbeitsgericht nun anders und fordert eine eindeutige Regelung:

"Sieht der Arbeitsvertrag eine Probezeit von längstens sechs Monaten vor, kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB ohne weitere Vereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Ist jedoch in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Ar-

beitsvertrag in einer weiteren Klausel eine längere Kündigungsfrist festgelegt, ohne unmissverständlich deutlich zu machen, dass diese längere Frist erst nach dem Ende der Probezeit gelten soll, ist dies vom Arbeitnehmer regelmäßig dahin zu verstehen, dass der Arbeitgeber schon während der Probezeit nur mit der vereinbarten längeren Frist kündigen kann.

... In § 3 des Arbeitsvertrags war unter der Überschrift „Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses“ vorgesehen, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. In § 8 des Vertrags, der mit „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ überschrieben war, war ohne Bezugnahme auf § 1 oder § 3 des Vertrags festgelegt, dass eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende gelte. ...

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen

Erfolg. Die Bestimmungen des von der Beklagten vorformulierten Arbeitsvertrags sind als Allgemeine Geschäftsbedingungen so auszulegen, wie sie ein durchschnittlicher, regelmäßig nicht rechtskundiger Arbeitnehmer versteht. Aus Sicht eines solchen Arbeitnehmers lässt eine Vertragsgestaltung wie die im Arbeitsvertrag der Parteien nicht erkennen, dass dem Verweis auf den Manteltarifvertrag und der Vereinbarung einer Probezeit eine Bedeutung für Kündigungsfristen zukommt. Nach Wortlaut und Systematik des Vertrags ist vielmehr allein die Bestimmung einer sechswöchigen Kündigungsfrist maßgeblich. Diese Frist gilt auch für Kündigungen in der vereinbarten Probezeit."

Entweder ist also im Arbeitsvertrag neben der Vereinbarung der Probezeit

- pauschal auf die Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfristen Bezug zu nehmen,
- oder ist die verkürzte Kündigungsfrist bei abweichenden Kündigungsfristen konkret zu nennen.

2 Keine Geltung eines nichtigen nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zugunsten des Arbeitnehmers

BAG, Urteil vom 22.03.2017 (10 AZR 448/15), Pressemitteilung Nr. 16/17

Nach § 110 GewO kann im Arbeitsverhältnis ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden, für welches die Regelungen der §§ 74 bis 75f HGB gelten. Nun sind solche Vereinbarungen in Arbeitsverträgen selten geworden, weil die nachvertraglich zu zahlende Karenzentschädigung teuer werden kann und die Arbeitgeber sich regelmäßig zu spät von solchen Vereinbarungen gelöst haben, wenn sie in Bezug auf den Arbeitnehmer feststellten, dass ein solches Wettbewerbsverbot nicht erforderlich scheint. Denn dieser Verzicht müsste ein Jahr vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses erklärt werden, um keine Zahlungsverpflichtungen mehr auszulösen (§ 75a HGB). In einigen Arbeitsverträgen sind solche Wettbewerbsverbote gleichwohl vorhanden, indes ohne eine Karenzentschädigung vorzusehen. Vermutlich ist den Arbeitgebern dabei bekannt, dass das Wettbewerbsverbot dann nichtig und für den Arbeitnehmer unverbindlich ist, sie wollen aber eine gewisse Abschreckung erreichen. Was ist aber, wenn der Arbeitsvertrag eine salvatorische Klausel enthält, wonach nichtige Regelungen durch wirksame ersetzt werden sollen? Wird dann die nichtige Regelung geheilt und erhält der Arbeitnehmer einen Anspruch auf

Zahlung der Karenzentschädigung, wenn er sich an das Wettbewerbsverbot hält? Beide Vorinstanzen – zuletzt das LAG Hamm – sagten noch ja, das Bundesarbeitsgericht sagt nun aber nein:

"Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nichtig, wenn die Vereinbarung entgegen § 110 GewO iVm. § 74 Abs. 2 HGB keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Karenzentschädigung beinhaltet. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer können aus einer solchen Vereinbarung Rechte herleiten. Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene salvatorische Klausel führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots.*

... Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin, die das Wettbewerbsverbot eingehalten hat, für die Zeit von Januar 2014 bis Dezember 2015 eine monatliche Karenzentschädigung iHv. 604,69 Euro brutto. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Wettbewerbsverbote, die keine Karenzentschädigung

vorsehen, sind nichtig. Weder kann der Arbeitgeber aufgrund einer solchen Vereinbarung die Unterlassung von Wettbewerb verlangen noch hat der Arbeitnehmer bei Einhaltung des Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene salvatorische Klausel kann einen solchen Verstoß gegen § 74 Abs. 2 HGB nicht heilen und führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots. Wegen der Notwendigkeit, spätestens unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entscheidung über die Einhaltung des Wettbewerbsverbots zu treffen, muss sich die (Un-)Wirksamkeit aus der Vereinbarung ergeben. Daran fehlt es bei einer salvatorischen Klausel, nach der wertend zu entscheiden ist, ob die Vertragsparteien in Kenntnis der Nichtigkeit der Vereinbarung eine wirksame Vereinbarung abgeschlossen hätten und welchen Inhalt die Entschädigungszusage gehabt hätte."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de