

**Überraschungen  
bei der Höhe der Karenzenschädigung  
Bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot  
muss  
der Arbeitgeber 50 % des letzten Gehalts  
weiterzahlen**

Es liegt auf der Hand, dass ein Arbeitnehmer während seiner Beschäftigung nicht zu seinem Arbeitgeber in Konkurrenz treten darf; der Reifenmonteur darf also nicht etwa nach Feierabend von seiner heimischen Garage aus ebenfalls Reifen verkaufen und montieren. Aber auch für eine Zeit von bis zu zwei Jahren nach dem Arbeitsverhältnis kann zwischen den Parteien ein (dann nachvertragliches) Wettbewerbsverbot vereinbart werden. Die Wirksamkeit eines solchen nachvertraglichen Wettbewerbsverbots hängt von einer ganzen Reihe von Kriterien ab. Entscheidend ist, dass der frühere Arbeitgeber dem früheren Arbeitnehmer eine sog. Karenzenschädigung zahlen muß. Darauf wird allerdings das Arbeitsentgelt angerechnet, das der Arbeitnehmer unter Beachtung des Wettbewerbsverbots erzielt.

Nach § 74 Abs. 2 des Handelsgesetzbuches kommt es für die Bemessung der Höhe der Karenzenschädigung auf das zuletzt erzielte Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers an. Es gibt aber eine ganze Reihe von Stimmen in der Wissenschaft, die dagegen Bedenken für den Fall erheben, wenn der Arbeitnehmer (kurz) vor seinem Ausscheiden von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung gewechselt ist. Für diesen Fall wird verlangt, dass die Berechnung der Karenzenschädigung auf der Basis des Gehalts des betroffenen Arbeitnehmers der letzten drei Jahre vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermittelt wird.

Das Bundesarbeitsgericht hatte nun vor kurzem einen Fall entschieden, bei dem der Kläger zunächst vollschichtig mit 38,5 Wochenstunden beschäftigt war. Der Arbeitsvertrag enthielt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Regelung zur Zahlung einer Karenzenschädigung. Dann nahm der Kläger die sog. Elternteilzeit und verringerte zugleich seine Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden. Anschließend kündigte er noch während der Elternzeit das Arbeitsverhältnis und begehrte die Zahlung der Karenzenschädigung. Diese wurde vom Arbeitgeber aus seinem zuletzt bezogenes Arbeitsentgelt mit 30 Wochenstunden bezogen. Der Arbeitnehmer verlangte allerdings eine Berechnung auf der Basis der Vollzeittätigkeit vor Beginn der Elternteilzeit.

Das Begehren des Arbeitnehmers wurde letztinstanzlich vom Bundesarbeitsgerichts abgelehnt. In der Begründung des Urteils führte das Bundesarbeitsgericht aus, dass es für die Berechnung der Karenzenschädigung allein auf die zuletzt und damit im

Ausscheidensmonat bezogenen vertragsmäßigen Leistungen ankomme. Es sei unerheblich, ob zuvor ein Anspruch auf eine höhere Vergütung bestanden habe, was auch für die Fälle einer Elternteilzeit gelte. Es handele sich hier um eine Stichtagsregelung, die den Zweck habe, dem Arbeitnehmer das zu erhalten, was er bisher unter Verwertung seiner fachlichen Kenntnis und Erfahrungen verdient habe. Die Stichtagsregelung beinhalte einen sachlichen Grund für eine unterschiedliche Bemessung der Karenzentschädigung bei Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten.

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts schafft Klarheit. Sie gilt übrigens für alle Fälle von Teilzeitbeschäftigung. Ein Arbeitnehmer, der im Falle eines vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung verlangen kann, sollte also darauf achten, dass er nicht kurz vor der von ihm schon beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses eine Reduzierung seiner Wochenarbeitszeit vornimmt. Dies würde dann die vorstehend dargestellte Konsequenz haben und ihm finanzielle Nachteile bereiten. Auch ein Angebot eines Arbeitgebers auf Reduzierung der Arbeitszeit sollte in solchen Fällen vor der Annahme sorgfältig geprüft werden.