



MAYER|BROWN

DIE TARIFFLUCHT – AUSTRITTMÖGLICHKEITEN AUS DEM TARIFVERTRAG: STRATEGIEN, FOLGEN UND RISIKEN FÜR ARBEITGEBER



SENIOR ASSOCIATE

PAULINE STADLER

FRANKFURT +49 69 7941 2234
PSTADLER@MAYERBROWN.COM

25. September 2024



TARIFFLUCHT

- Tarifflicht bezeichnet das Austreten des Arbeitgebers aus einem Tarifvertrag, sich von den Verpflichtungen eines Tarifvertrages zu befreien.
- Typische Ziele und Chancen:
 - Vermeidung anstehender Tarifrunden z.B. Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen
 - Loslösen von umfassenden (Sonder-)Kündigungsschutz z.B. Beschäftigungssicherung VW
 - Mittel- und langfristige Flexibilität bei der Lohngestaltung und bei den Arbeitsbedingungen



MÖGLICHKEITEN FÜR ARBEITGEBER

- Kündigung des Tarifvertrags:
 - Ordentliche Kündigung: Einhaltung der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen von 3 Monaten nach § 77 Abs. 5 BetrVG analog.
 - Außerordentliche Kündigung: In Ausnahmefällen, wenn schwerwiegende Gründe vorliegen.
 - schuldhafte Verschleppung von Verhandlungen.
 - grobe Verletzung von Friedens- und Durchführungspflichten.
 - extreme wirtschaftliche Notlage.
- Neuverhandlung und Ersatz:
 - Haustarifvertrag: Einführung eines neuen Tarifvertrags oder individueller Vereinbarungen.
 - Verhandlungen: Gespräche mit Gewerkschaften über neue Regelungen.
- Neugründung: Gründung neuer Unternehmensstrukturen oder Tochtergesellschaften ohne Tarifbindung, insb. bei Betriebsübergang §613a BGB.

RECHTLICHE ANALYSE UND ERWÄGUNGEN

- **OT-Mitgliedschaft als Alternative?**
- **Analyse von arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln:** Art, Umfang, etc. (Austrittsfest oder nicht austrittsfest?)
- **Nachbindung:** Tarifvertrag gilt bis zu seinem Ende weiter (§ 3 Abs. 3 TVG)
- **Nachwirkung:** Fortbestehen der tariflichen Regelungen bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags oder einer anderweitigen Regelung § 4 Abs. 5 TVG.
 - Anderweitige Regelungen: Haustarifvertrag, individuelle Regelungen, betriebliche Regelungen (Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden)
- Schicksal von bereits bestehenden firmenbezogenen Verbandstarifverträgen („Ergänzungstarifverträgen“) prüfen



RISIKEN UND KONSEQUENZEN DER TARIFFLUCHT

- Verhandlungen erfordern Zeit, Geduld und Kompromissbereitschaft
- Streikrisiko: bei der Kündigung des Tarifvertrages fällt die Friedenspflicht sofort weg.
- Reputation: Negative Auswirkungen auf das Unternehmensimage.
- Vertrauensverlust Belegschaft: Negative Auswirkungen auf Mitarbeitermoral und Loyalität.
- Ggfs. Ausschluss von öffentlichen Aufträgen.

FAZIT UND EMPFEHLUNG

- Rechtliche Beratung einholen: Prüfung von Tarifverträgen auf Kündigungsmöglichkeiten, Nachwirkungs-/Nachbindungsvereinbarungen, Arbeitsverträge prüfen
- Verhandlungen: Offenes Gespräch mit den Gewerkschaften suchen, um Lösungen zu finden, die beide Seiten und Interessen berücksichtigen, im Krisenfall oft Flexibilität über firmenbezogene Verbandstarifverträge oder echte Haustarifverträge
- Langfristige Planung: Überlegen inwiefern die Tarifflicht die Unternehmensstrategie und insbesondere die Beziehung zu den Mitarbeitern beeinflussen könnte.



MAYER|BROWN

NEUE SPIELREGELN FÜR NACHVERTRAGLICHE WETTBEWERBSVERBOTE MIT ORGANMITGLIEDERN



COUNSEL

BJÖRN VOLLMUTH

FRANKFURT +49 69 7941 1587
BVOLLMUTH@MAYERBROWN.COM

25. September 2024

NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT - ALLGEMEINES

- Sinn des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist der Schutz des Unternehmens vor Wettbewerb nach Ende des Anstellungsvertrages.
- Dies kann für bis zu 2 Jahre schriftlich vereinbart werden. Während dieser Zeit ist es der Person untersagt, in der Branche und einem bestimmten räumlichen Gebiet für Wettbewerber tätig zu werden.
- Für Arbeitnehmer gelten die §§ 74 ff. HGB, wonach eine Karenzentschädigung von nicht weniger als 50% der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen versprochen werden muss.
- 74 ff. HGB gelten hingegen nicht unmittelbar für Organmitglieder (Geschäftsführer, Vorstände). Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot des Organmitglieds darf jedoch nicht gegen § 138 BGB verstoßen. Grenze ist also die Sittenwidrigkeit.



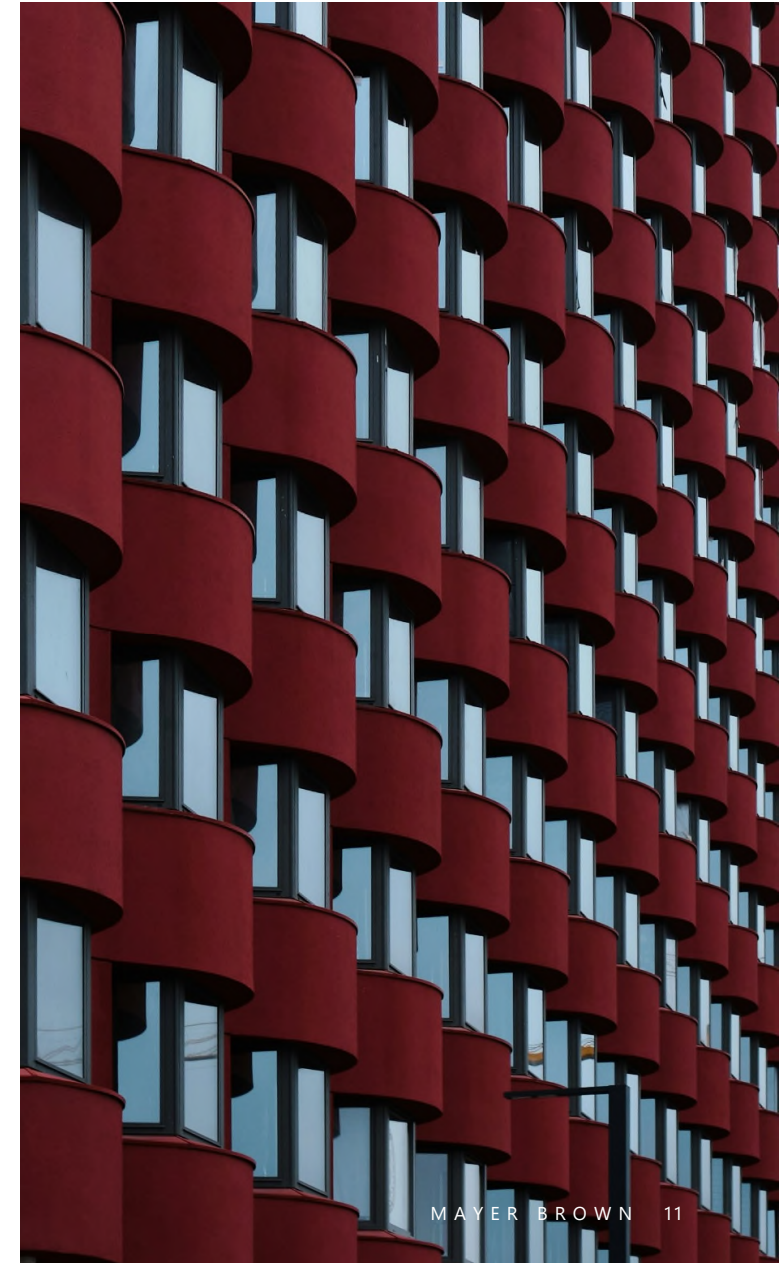


BISHERIGE RECHTSPRECHUNG

- Zwar ist es auch bei Organmitgliedern üblich, dass eine Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot versprochen wird, um die Einschränkung der Berufsfreiheit auszugleichen.
- Der BGH hat allerdings bereits im Jahr 2008 entschieden, dass dies nicht in jedem Fall zwingend erforderlich ist, da keine entsprechende gesetzliche Regelung besteht (BGH II ZR 81/07).
- Sollte eine solche Karenzentschädigung vereinbart werden, ist deren Höhe daher frei vereinbar
 - Z.B. nur 50% der **Fest**vergütung statt aller vertragsmäßigen Leistungen
 - Erweiterte Anrechnungsmöglichkeiten bei anderweitigem Verdienst

NEUE RECHTSPRECHUNG

- Nach der jüngsten Rechtsprechung des BGH (Urteil vom 23.4.2024 – II ZR 99/22) ist auch eine Vereinbarung, die einen **rückwirkenden Wegfall einer versprochenen Karenzentschädigung** vorsieht, sofern der Geschäftsführer gegen das Wettbewerbsverbot verstößt, wirksam.
- Der rückwirkende Entfall des Anspruchs auch für Zeiten, in denen er sich an das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gehalten habe, belaste den Geschäftsführer nicht unbillig.
- Im zugrundeliegenden Fall hatte sich der Geschäftsführer rund ein Jahr lang an das Verbot gehalten und hat im Prozess eingewandt, dass die Gesellschaft ihn durch die Nichtzahlung der Karenzentschädigung zur Aufnahme einer Wettbewerbstätigkeit „herausgefordert“ habe.



NEUE RECHTSPRECHUNG

- Dem ist der BGH nicht gefolgt. Allenfalls bei einer ernsthaften und endgültigen Zahlungsverweigerung könnte davon gesprochen werden, dass die GmbH den Geschäftsführer zur Aufnahme der Konkurrenztaetigkeit „herausgefordert“ habe.
- Im Streitfall war indes schon nicht festgestellt worden, dass der Geschäftsführer die Entschädigung eingefordert hatte.



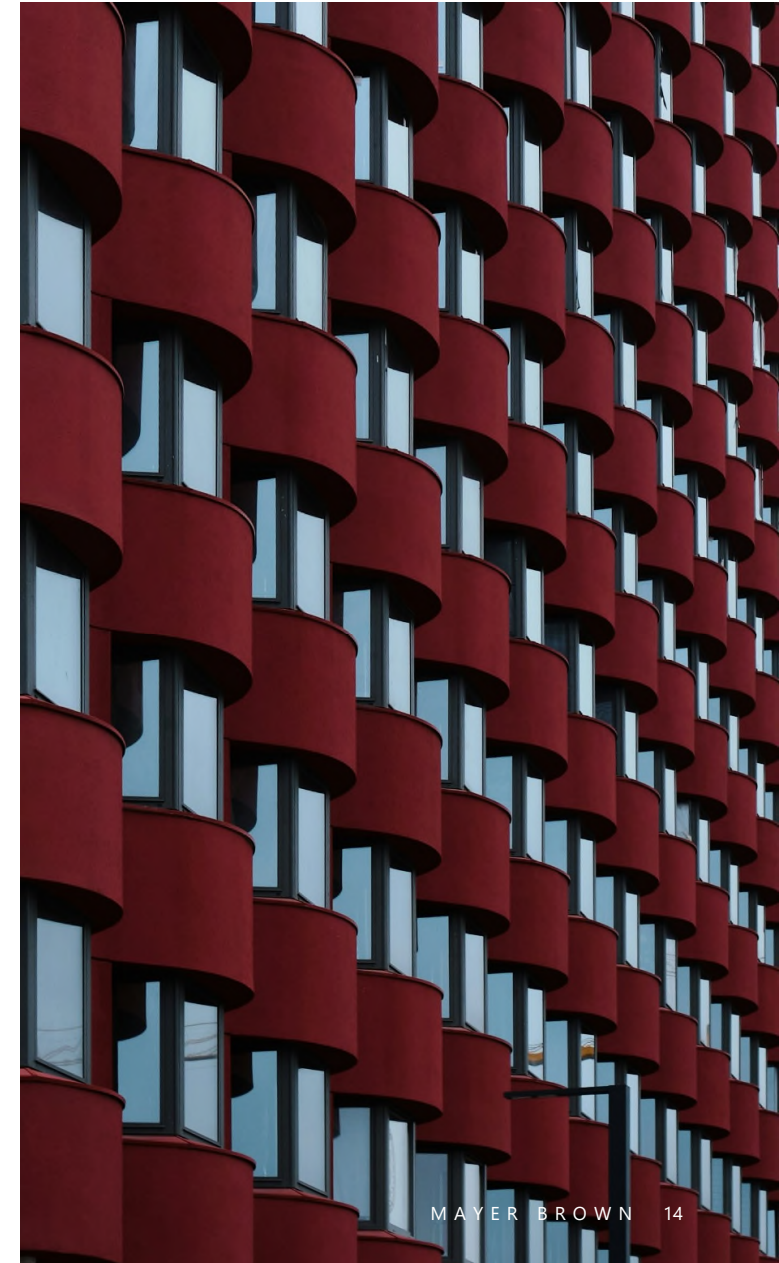


AUSBLICK

- Zu beachten ist, dass der mit dem Wettbewerbsverbot verbundene Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit nur dann entschädigungslos gerechtfertigt werden kann, wenn ein schutzwürdiges Interesse des Unternehmens vorliegt und ein angemessenes räumliches, zeitliches und gegenständliches Maß nicht überschritten wird.
 - Kurze Dauer
 - Eng begrenztes Verbot (z.B. einige konkrete Wettbewerber und/oder nur in einer bestimmten Region; Kundenschutzklauseln)
- Weil das Berufungsgericht nicht festgestellt hat, ob es sich bei dem Wettbewerbsverbot im Geschäftsführerdienstvertrag um AGB handelte, hat der BGH keine Inhaltskontrolle der Klausel durchgeführt.
- In der Praxis wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in der Regel einer Inhaltskontrolle unterliegen, sofern die Klausel nicht individuell ausgehandelt ist. Risiko: Keine geltungserhaltende Reduktion laut BGH.

PRAXISTIPPS

- Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden soll:
 - Wettbewerbsverbot klar und präzise formulieren
 - Maximal zulässige Dauer des Verbots beachten
 - Angemessene Beschränkungen vereinbaren
 - Eine der Dauer und den Beschränkungen angemessene Karenzenschädigung festlegen
- Bei fehlender Karenzenschädigung wird wohl kein Organmitglied ein solches Wettbewerbsverbot unterschreiben.
- Ist die Karenzenschädigung umgekehrt zu attraktiv, wird sich das Organmitglied womöglich für die Dauer des Verbots keine anderweitige Beschäftigung suchen → dann keine Anrechnung von sonstigem Verdienst auf die Entschädigung.
- Rechtsprechung und Marktlage verfolgen.



HABEN SIE NOCH FRAGEN?

MAYER | BROWN

MAYER | BROWN

Mayer Brown is a global services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England), Mayer Brown (a Hong Kong partnership) and Taül & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) (collectively the "Mayer Brown Practices") and non-legal service providers, which provide consultancy services (the "Mayer Brown Consultancies"). The Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. Details of the individual Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown. © Mayer Brown. All rights reserved.

