

Das Bundesministerium der Justiz hat den Referentenentwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, veröffentlicht. Damit soll der bislang lückenhafte und unzureichende Schutz von hinweisgebenden Personen ausgebaut und die Richtlinie (EU) 2019/1937 in nationales Recht umgesetzt werden. Bundesjustizminister *Dr. Marco Buschmann* erklärt dazu, dass Beschäftigte in Unternehmen und Behörden Missstände oftmals als erste wahrnehmen und durch ihre Hinweise dafür sorgen könnten, dass Rechtsverstöße aufgedeckt, untersucht, verfolgt und unterbunden würden. Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft und verdienen daher Schutz vor Benachteiligungen, die ihnen wegen ihrer Meldung drohen und sie davon abschrecken könnten. Gleichzeitig sollen bürokratische Belastungen für Adressaten des Gesetzes handhabbar bleiben. Zentraler Bestandteil des Entwurfs ist ein neues Stammgesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz, HinSchG). Der persönliche Anwendungsbereich (§ 1 HinSchG) soll entsprechend den Richtlinienvorgaben weit gefasst werden und umfasst alle Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben. Dies können neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Beamtinnen und Beamten beispielsweise auch Selbstständige, Anteilseignerinnen und Anteilseigner oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Lieferanten sein. Der sachliche Anwendungsbereich (§ 2 HinSchG) umfasst insbesondere sämtliche Verstöße, die strafbewehrt sind sowie bußgeldbewehrte Verstöße, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib, Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient. Ferner Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes der Länder sowie die nach der Richtlinie einzubeziehenden Rechtsakte der Europäischen Union. Gerade unter Berücksichtigung des dazu im Entwurf aufgeführten umfassenden Katalogs an zu berücksichtigenden Rechtsbereichen bleibt mehr denn je abzuwarten, ob und wie bestehende oder künftige Prozesse in Unternehmen konform angepasst oder ausgestaltet werden können und müssen. In diesem Zusammenhang lohnt sich bereits jetzt ein Blick auch auf künftige Anforderungen an interne Meldesysteme, etwa für ein kommendes Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Es erscheint danach mehr als fraglich, ob für die Adressaten des Gesetzes die bürokratischen Belastungen handhabbar bleiben.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Nachvertragliches Wettbewerbsverbot – Karenzentschädigung – Anrechnung anderweitigen Erwerbs – Unverbindlichkeit des Wettbewerbsverbots

1. Der Umstand, dass sich in vorformulierten Vertragsbedingungen an einer zur Ausfüllung vorgesehenen Leerstelle ein handschriftlich eingetragener Strich befindet, steht der Würdigung, bei den Vertragsbedingungen handele es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB bzw. um vorformulierte Vertragsbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB nicht entgegen. Die Schriftart ist nach § 305 Abs. 1 Satz 2 BGB ohne Bedeutung (Rn. 19).

2. Heben die Parteien einvernehmlich das Arbeitsverhältnis auf, kann allein hieraus regelmäßig nicht auf die Aufhebung eines zuvor vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots geschlossen werden. Für die Annahme eines auf gleichzeitige Erledigung eines solchen Verbots gerichteten Parteiwillens bedarf es vielmehr besonderer Anhaltspunkte (Rn. 26).

3. Nach § 74c Abs. 1 HGB muss sich der Arbeitnehmer auf die fällige Karenzentschädigung anrechnen lassen, was er während der Karenzzeit durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder böswillig zu erwerben unterlässt, soweit die Entschädigung unter Hin-

zurechnung dieses Betrags den Betrag der zuletzt vom Arbeitnehmer bezogenen vertragsgemäßen Leistungen um mehr als ein Zehntel (Satz 1) oder in dem Fall, dass der Arbeitnehmer durch das Wettbewerbsverbot gezwungen worden ist, seinen Wohnsitz zu verlegen, um mehr als ein Viertel (Satz 2) übersteigen würde. Diese Bestimmung ist einseitig zwingend; von ihr kann nach § 75d HGB nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden (Rn. 47, 50).

4. Wird in Abreden über ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot dem Arbeitnehmer für die Zeit der Geltung des Verbots eine Karenzentschädigung in der in § 74 Abs. 2 HGB vorgesehenen Mindesthöhe versprochen und gleichzeitig die Anrechnung anderweitigen Erwerbs über die gesetzlichen Vorgaben des § 74c Abs. 1 HGB hinaus vereinbart, führt dies nicht dazu, dass das Wettbewerbsverbot insgesamt unverbindlich wäre und der Arbeitnehmer sich dann bei Einhaltung des Verbots an den vertraglichen Vereinbarungen einschließlich der vom Gesetz abweichenden Anrechnungsregelung festhalten lassen müsste. Der Verstoß gegen § 74c Abs. 1 HGB führt nach § 75d Satz 1 HGB vielmehr dazu, dass der Arbeitgeber sich auf die von § 74c Abs. 1 HGB abweichende Vereinbarung nicht berufen kann, dh. der Verstoß führt zur Unverbindlichkeit der vertraglichen Abrede insoweit, als sie eine über die in § 74c Abs. 1 HGB bestimmten Gren-

zen hinausgehende Anrechnung anderweitigen Verdienstes vorsieht (Rn. 49–54).

5. Im vorliegenden Verfahren bedurfte es keiner Entscheidung, ob Wettbewerbsabreden in Allgemeinen Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB oder vorformulierten Vertragsbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB einer Inhaltskontrolle nach den §§ 307 bis 309 BGB unterliegen oder ob die in den §§ 74 ff. HGB getroffenen Regelungen als Spezialregelungen einer solchen Inhaltskontrolle entgegenstehen (Rn. 55–58).

BAG, Urteil vom 16.12.2021 – 8 AZR 498/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1011-1](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Tarifliche Übergangsversorgung – Auslegung des Begriffs „bei demselben Arbeitgeber“ – Anerkennung von Zeiten im Feuerwehrdienst der DDR

1. Die Formulierung „bei demselben Arbeitgeber“ in § 46 Nr. 4 Ziff. 9.2 Satz 2 TVöD-BT-V beschränkt den Kreis der Arbeitgeber, bei denen die für die Ermittlung der Startgutschrift anzuerkennenden Tätigkeitszeiten zurückgelegt worden sein können, auf dieselbe Person im Rechtssinn und schließt damit zurückgelegte Zeiten im Feuerwehrdienst bei Arbeitgebern der DDR aus (Rn. 24).

2. Der Verweis in § 46 Nr. 4 Ziff. 1 Satz 2 TVöD-BT-V auf die §§ 33 und 34 TVöD-AT führt nur da-