

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot – nicht ohne Entschädigung

Solange ein Arbeitsverhältnis noch besteht, ist der Arbeitnehmer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, keine anderweitige Betätigung auszuüben, die im Wettbewerb zu seinem Arbeitgeber steht. Das gilt nicht nur für die reguläre Arbeitszeit sondern auch während der Freizeit.

Etwas anderes gilt aber, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. In einem solchen Fall hat der aus dem Unternehmen ausscheidende Arbeitnehmer grundsätzlich die Möglichkeit, sein bei dem alten Arbeitgeber erworbenes Fachwissen und die Kenntnisse einem neuen Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Es liegt auf der Hand, dass dem alten Arbeitgeber daran gelegen ist, diese zukünftige Wettbewerbstätigkeit zu verhindern. Aus diesem Grunde werden in der Praxis häufig zwischen den Vertragspartnern für die Zeit nach dem Arbeitsverhältnis Wettbewerbsverbote vereinbart, die jedoch nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen wirksam sind.

In formaler Hinsicht ist es zunächst erforderlich, dass die Vereinbarung von beiden Vertragsparteien eigenhändig unterzeichnet ist und eine Ausfertigung an den Arbeitnehmer ausgehändigt wird. In Bezug auf den Inhalt soll der Zeitrahmen des Wettbewerbsverbotes möglichst genau umschrieben werden, wobei ein Wettbewerbsverbot längstes für den Zeitraum von zwei Jahren vereinbart werden kann. In Bezug auf den Inhalt des Verbotes ist entscheidend, dass es einem berechtigten geschäftlichen Interesse des Arbeitgebers dient, was immer dann der Fall ist, wenn Betriebsgeheimnisse geschützt oder ein Eingriff in den Kunden- und Lieferantenkreis verhindert werden soll. Ein Wettbewerbsverbot ist unverbindlich, wenn lediglich eine Stärkung der Konkurrenz verhindert werden soll. Entscheidend ist jedoch, dass dem Arbeitnehmer für die Dauer des Verbotes eine Karenzentschädigung versprochen wird, die mindestens die Hälfte der zuletzt bezogenen Leistungen erreichen muss. Bei der Berechnung der Karenzentschädigungen müssen zudem auch Sonderzuwendungen, Gratifikationen oder Tantiemen mit einbezogen werden. Fehlt eine solche Entschädigungszusage, ist die gesamte Wettbewerbsabrede nichtig.

Problematisch sind Wettbewerbsverbote, die zwar eine wirksame Karenzentschädigung zum Gegenstand haben, jedoch Klauseln enthalten, wonach das Wettbewerbsverbot noch von einer Erklärung des Arbeitgebers abhängt. So kann auf Seiten des Arbeitgebers auch ein Interesse bestehen, auf das Wettbewerbsverbot zu verzichten, und damit auch die Entschädigungszahlung zu verhindern. Da der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch wissen muss, woran er ist, sind für ihn diese bedingten Wettbewerbsverbote unverbindlich. Daraus folgt für den Arbeitnehmer ein Wahlrecht, demzufolge er entweder an dem Konkurrenzverbot festhalten kann und die Entschädigung fordert oder er eine Konkurrenzfähigkeit aufnimmt.

Will der Arbeitgeber nicht mehr an das vereinbarte Wettbewerbsverbot aufrechterhalten, so hat er die Möglichkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Verzicht auszusprechen. In diesem Fall besteht die Zahlungsverpflichtung jedoch noch ein Jahr weiter, während der Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden ist.