

**Frank
Hartmann**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Miet- u.
Wohnungseigentumsrecht

E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de

www.fulda-fachanwalt.de



**Julia
Heieis**

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Strafrecht
Mediatorin

E-Mail: heieis@rae-hartmann.de

Unsere App auf Ihrem Smartphone



Am Sand 6
36100 Petersberg
Tel.: 0661 6 98 19
Fax: 0661 6 10 89

Wettbewerbsverbot im Arbeitsvertrag: auf genaue Formulierung achten

Es ist Arbeitnehmern während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses schon aus gesetzlichen Gründen untersagt, einer Konkurrenztaetigkeit nachzugehen.

Dies bedeutet, dass eine konkurrierende Nebentaetigkeit zulasten des eigenen Arbeitgebers verboten ist.

Will der Arbeitgeber verhindern, dass der Arbeitnehmer unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Konkurrenz wechselt oder mit dieser zusammenarbeitet, muss ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden.

Dies muss schriftlich in einem Arbeitsvertrag geschehen.

Dabei bedarf es einer umfassenden Sorgfalt hinsichtlich der Formulierung.

Es muss geregelt werden, ob ein rein taetigkeitsbezogenes oder einen unternehmensbezogenes nachvertragliches Wettbewerbsverbot vorliegt und ob eine räumliche Beschränkung gegeben ist.

Das Wettbewerbsverbot unterfaellt den Regelungen der §§ 74 ff. HGB.

Voraussetzung für ein wirksames Wettbewerbsverbot ist der Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers, ohne dass das berufliche Fortkommen des Mitarbeiters unbillig erschwert wird.

Das bloße Interesse, Konkurrenz einzuschränken, genügt dabei nicht.

Schützenswert ist lediglich das Interesse des Arbeitgebers daran, dass der Arbeitnehmer Kenntnisse und Kontakte, welche er während der Taetigkeit für den Arbeitgeber erlangt hat, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und während des Bestehens eines Wettbewerbsverbots zugunsten eines Konkurrenten, also gegen den bisherigen Arbeitgeber, nicht ausnutzt.

Eine unbillige Erschwerung des beruflichen Fortkommens des Mitarbeiters liegt dann vor, wenn mit dem Wettbewerbsverbot lediglich das Ziel verfolgt

wird, jede Stärkung der Konkurrenz durch den Arbeitsplatzwechsel zu verhindern, ohne dass die Gefahr der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen oder die Übernahme der Kunden zu besorgen ist. Räumlich ist daher eine Einschränkung auf den Arbeitsbezirk oder Kundenkreis des ehemaligen Mitarbeiters vorzunehmen.

Verbunden sein muss das nachvertragliche Wettbewerbsverbot mit einer Entschädigungspflicht.

Dem ehemaligen Mitarbeiter ist als Ausgleich für die ihm auferlegten Beschränkungen durch das nachvertragliche Wettbewerbsverbot eine Entschädigung zu gewähren.

Dabei ist eine Karenzentschädigung zu zahlen, die mindestens 50 % des bisherigen Gehalts während der Dauer des Wettbewerbsverbots umfasst.

Ein anderweitiger Verdienst wird dabei angerechnet, auch Lohnersatzleistungen wie zum Beispiel Arbeitslosengeld. Dabei gibt es allerdings komplizierte Berechnungen.

Auch schon kleine Fehler in der Formulierung können dazu führen, dass das Wettbewerbsverbot insgesamt unwirksam ist.

Deshalb ist sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern zu raten, sich durch einen spezialisierten Anwalt rechtzeitig beraten zu lassen.