



# Richtiges Handeln spart Geld

Kostenfalle nachvertragliches Wettbewerbsverbot

V

**Verlässt ein Know-how-Träger das Unternehmen und wechselt zur Konkurrenz, so ist damit in der Regel auch ein Transfer des Wissens über Technologien und Fertigungsmethoden des bisherigen Arbeitgebers verbunden. Der mittelständische Unternehmer ist natürlich daran interessiert, einen solchen Wissenstransfer zu verhindern, und greift daher gerne zu nachvertraglichen Wettbewerbsverboten. Doch hierbei ist einiges zu beachten.**

#### **Nicht ohne schriftliche Vereinbarung**

Nur durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer kann dessen berufliche Tätigkeit für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beschränkt werden. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot kann bereits im schriftlichen Arbeitsvertrag vorgesehen werden. Denkbar ist aber auch, ein solches Verbot später auszuhandeln oder es sogar erst in einem Aufhebungs- beziehungsweise Abwicklungsvertrag zu regeln.

#### **Nur bei berechtigtem Interesse des Unternehmens**

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind nur zulässig, wenn sie dem Schutz eines berechtigten Interesses des Unternehmens dienen und nach Gegenstand, Zeit und Ort die Berufsausübung und die wirtschaftliche Betätigung des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren. Ein berechtigtes Interesse kann insbesondere in dem Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder im Schutz der Kundenbeziehungen liegen. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote dürfen nur für eine maximal zweijährige Laufzeit vereinbart werden.

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot darf sich geographisch nur auf die Gebiete erstrecken, in denen das Unternehmen bei Ausscheiden des Mitarbeiters geschäftlich aktiv ist und – in der Regel – auch nur auf die Geschäftsbereiche, in denen der Mitarbeiter tätig war. Unterhält also zum Beispiel ein Unternehmen einen Geschäftsbereich „Künstliche Gelenke“ in Europa und Nordamerika und einen weiteren

Foto: www.Finanzfoto.de - Fotolia.com

## Der Unternehmer sollte seine Gestaltungs- und Handlungsoptionen kennen und ausüben, um Kosten und Aufwand zu sparen.

Geschäftsbereich „Diagnosegeräte“ nur in Deutschland, und war der betroffene Mitarbeiter nur im letztgenannten Geschäftsbereich tätig, darf sich ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot auch nur auf Deutschland erstrecken.

### Nicht ohne Karenzentschädigung

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote binden den Arbeitnehmer nur, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet hat, für die Dauer des Verbots eine Karenzentschädigung zu zahlen. Diese muss für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen betragen. Neben der regelmäßigen monatlichen Vergütung sind damit zum Beispiel auch variable Vergütungsbestandteile und der geldwerte Vorteil einer privaten Nutzung des Dienstwagens gemeint.

### Drum prüfe, wer sich ewig bindet...

Nun kommt es aber nicht selten vor, dass der Unternehmer die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots – und insbesondere seine Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung – später bereut und gerne darauf verzichten würde. So kann sich der vielversprechende neue Vertriebsmitarbeiter als unfähig erweisen, oder das Arbeitsverhältnis muss gar aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt werden. In beiden Fällen bleibt das nachvertragliche Wettbewerbsverbot grundsätzlich bestehen.

Der Unternehmer sollte also seine Gestaltungs- und Handlungsoptionen kennen und ausüben, um Kosten und Aufwand zu sparen. Bevor er in den Arbeitsvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot

aufnimmt, sollte er gut überlegen, ob und inwieweit er es wirklich braucht und ob ihm dieses eine Karenzentschädigung wert ist. Oftmals wird der Unternehmer diese Frage erst beantworten können, wenn er sich ein Bild von seinem neuen Mitarbeiter und dessen Qualitäten machen konnte. Bewährt haben sich daher Vertragsklauseln, wonach ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nicht besteht, wenn das Arbeitsverhältnis bereits innerhalb der Probezeit oder innerhalb eines anderen festgelegten Zeitraums wieder endet.

Denkbar ist auch die Vereinbarung, wonach das nachvertragliche Wettbewerbsverbot automatisch mit dem Bezug einer Alters- oder Erwerbsminderungsrente endet. Unzulässig wäre allerdings eine Vereinbarung, wonach der Unternehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst entscheiden kann, ob ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot eingreifen soll. Das Gesetz ermöglicht ihm nur, durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf ein einmal vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu verzichten.

Die Krux besteht in diesem Fall jedoch darin, dass zwar das nachvertragliche Wettbewerbsverbot sofort entfällt, der Anspruch auf Karenzentschädigung indes erst nach Ablauf eines Jahres erlischt. Da diese Jahresfrist jedoch bereits ab dem Zeitpunkt des Zugangs der Verzichtserklärung beim Mitarbeiter eintritt (also unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis noch weiter besteht), sollte insbesondere bei langen Kündigungsfristen, beziehungsweise langen Laufzeiten des Verbots, an diese Möglichkeit gedacht und der Verzicht so früh wie möglich schriftlich erklärt werden. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos aufgrund eines vertragswidrigen Verhaltens des Mitarbeiters, so kann er sich innerhalb eines Monats nach der Kündigung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer von dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot lösen. In diesem Fall entfällt nicht nur das Verbot, sondern auch der Karenzentschädigungsanspruch. Bei der Erklärung gegenüber dem Mitarbeiter sollte daher auf die richtige Formulierung geachtet werden.

### Tobias Grambow

Rechtsanwalt und Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Buse Heberer Fromm Rechts-  
anwälte Steuerberater PartG  
[www.buse.de](http://www.buse.de)



### Gordon Sommer Beauftragter des Verbandes für Bremen

» Der Mittelstand ist die tragende Säule der deutschen Wirtschaft. Doch sein ganzes Potenzial ist längst nicht ausgeschöpft. Ich wünsche mir für 2013, dass sich die UnternehmerInnen verstärkt auf partnerschaftliche Kooperationen einlassen. Die daraus entstehenden Ideen und Synergien werden uns, den Mittelstand, stärken und weiter voranbringen. «