

Rechtliche Fallstricke beim Wettbewerbsverbot

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Was versteht man unter einem Wettbewerbsverbot und worauf ist zu achten?

Gute Mitarbeiter will kein Chef gerne gehen lassen – schon gar nicht, wenn Mitarbeiter hoch qualifiziert sind und über vertrauliche Informationen zum Unternehmen verfügen. Doch wer in Zeiten des massiven Fachkräftemangels spezielles Wissen und Know-How mitbringt, der braucht sich oft gar nicht mehr zu bewerben, sondern wird aus laufenden Arbeitsverhältnissen sogar abgeworben. Doch nicht immer kann ein nahtloser Wechsel in einen neuen Job vollzogen werden. Denn nachvertragliche Wettbewerbsverbote können es Arbeitnehmern für eine gewisse Zeit nach ihrer Kündigung verbieten, für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu werden.

Was betroffene Arbeitnehmer wissen und was sie hinnehmen müssen oder auch nicht- wir klären auf!

Wie wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart?

Soll zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Wettbewerbsverbot vereinbart werden, so muss dies schriftlich im Arbeitsvertrag vermerkt und von beiden Seiten unterzeichnet werden.

Welche Höchstdauer darf ich bei einem Wettbewerbsverbot festlegen?

Ein Wettbewerbsverbot darf maximal für zwei Jahre vereinbart werden. Eine solch lange Dauer ist aber unüblich. In der Praxis ist ein Wettbewerbsverbot von einem Jahr üblich. Bei weniger „pikantem“ Know-How einigen sich beide Seiten meist auf eine Klausel von sechs Monaten.

Ein Wettbewerbsverbot, welches länger als zwei Jahre andauern soll, ist unzulässig.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot nur mit Karenzzahlung möglich

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 10-2022

Ohne Ausgleich, keine Konkurrenzklausel. Wollen Arbeitgeber ehemalige Arbeitnehmer nicht sofort zur Konkurrenz ziehen lassen, so bekommen sie ein Wettbewerbsverbot nicht umsonst. Für die Dauer des Verbots müssen Karenzzahlungen getätigt werden.

Eine Karenzzahlung ist ein finanzieller Ausgleich für die Nachteile, die dem Angestellten durch das Verbot entstehen. Sie muss mindestens 50 Prozent der vorherigen vertragsgemäßen Leistungen betragen. Andernfalls ist die Klausel unwirksam.

Für einen Arbeitnehmer kann es also sogar vorteilhaft sein, einer Wettbewerbsverbotsklausel zu unterliegen. Denn findet er eine Anstellung, die nicht dem Wettbewerbsverbot unterfällt, so wird die Karenzzahlung nur in gewissen Grenzen gekürzt. Der Arbeitnehmer erhält also zusätzliches Geld.

Was droht mir bei einem Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot?

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen ein nachvertragliches und wirksames Wettbewerbsverbot und nimmt während der Sperrzeit bei einem Konkurrenten eine neue Anstellung an, zieht das empfindliche Sanktionen nach sich. Zwar macht sich ein Arbeitnehmer damit nicht strafbar im Sinne des StGB, doch die Verbotsklausel sieht regelmäßig eine Vertragsstrafe vor. Zudem kann der Arbeitgeber im Wege einer einstweiligen Verfügung die Tätigkeit beim Konkurrenten untersagen.

Des Weiteren kann sich der Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig machen, wenn nach seinem Wechsel zur Konkurrenz etwa ein Schaden beim ehemaligen Arbeitgeber eintritt, aufgrund der Weitergabe von Geschäftsdaten. Auch Arbeitgeber gehen also ein Risiko ein, wenn sie Mitarbeiter einstellen, die einem Wettbewerbsverbot unterliegen.

Wie sollte ich vorgehen, wenn ich einem Wettbewerbsverbot unterliege und eine neue Stelle annehmen möchte?

Zunächst sollten sie die Konkurrenzklausel von einem Rechtsanwalt prüfen lassen. Denn häufig sind im Arbeitsvertrag vereinbarte Wettbewerbsklauseln unwirksam, da sie etwa zu geringe Karrenzentschädigungen enthalten oder die Klausel zu weit gefasst ist. Falls Unsicherheit über die Frage besteht, ob der neue Arbeitgeber als Konkurrenzunternehmen einzustufen ist, sollte ebenfalls rechtlicher Rat gesucht werden. In jedem Fall sollten Arbeitnehmer Arbeitgeber über eventuelle Wettbewerbsverbote informieren.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 10-2022

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufering 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de