

Checkliste Wettbewerbsverbot

Wettbewerbsverbote gibt es in einer ganzen Anzahl von Verträgen:

- Arbeits- und Dienstverträge
- Handelsvertreterverträge
- Gesellschaftsverträge
- Joint-Venture-Verträge
- usw.

Wettbewerbsverbote gibt es als vertragliche (während der Vertragsdauer) und nachvertragliche (nach Beendigung des Vertrages). bestimmen sich – abgesehen von Spezialregelungen in den einzelnen Rechtsgebieten – nach Handelsrecht. Einschlägig sind die §§ 74 ff. HGB.

1. Vertragliches Wettbewerbsverbot

Nichtig ist ein Wettbewerbsverbot, das mit einem Minderjährigen vereinbart wurde oder auf Ehrenwort oder ähnliche Versicherung gestützt werden soll oder das aus sonstigen Gründen sittenwidrig ist.

Unverbindlich ist ein Wettbewerbsverbot, das nicht durch berechnete Interessen des Prinzipals gedeckt ist und/oder das berufliche Fortkommen des Verpflichteten unbillig erschwert. Maßgebend sind Zeit, Ort und Gegenstand (Umfang) des Verbots.

2. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die unter Ziff. 1 genannten Beschränkungen gelten auch für nachvertragliche Wettbewerbsverbote.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote müssen **schriftlich** vereinbart werden und der Verpflichtete muss eine **Urkunde** über die Vereinbarung erhalten haben.

Der **maximal** zulässige Zeitraum des Verbots beträgt **zwei Jahre** ab Vertragsende. Längere Zeiträume sind unverbindlich; es bleibt bei zwei Jahren.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist unverbindlich, wenn der Berechnete nicht zugleich eine **Entschädigung** für die Wettbewerbsenthaltensamkeit verspricht. Diese Karenzentschädigung muss mindestens 50% der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Bezüge des Verpflichteten betragen (inklusive geldwerter Vorteile und einmaligen Leistungen wie Tantieme, Sonderzahlung usw.). Maßgebend ist bei unregelmäßigen Zahlungen der Durchschnitt der letzten drei Jahre.

3. Fehler passieren immer wieder – und sie haben es in sich

Abgesehen von den seltenen Fällen der Nichtigkeit sind unverbindliche Verbote besonders gefährlich. Die Rechtsfolgen hängen von der Art der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ab:

a)

Kündigt der Verpflichtete wegen eines schwerwiegenden Vertragsverstoßes des Arbeitgebers das Beschäftigungsverhältnis außerordentlich (fristlos), hat er ein **Wahlrecht**, ob er das Verbot akzeptiert und die Karenzentschädigung geltend macht oder ob er das Verbot ignoriert. Die Entscheidung muss er aber **innerhalb eines Monats** ab Kündigung treffen und **schriftlich** mitteilen.

b)

Im Fall der außerordentlichen (fristlosen) Kündigung durch den Arbeitgeber wegen eines schwerwiegenden Vertragsverstoßes des Verpflichteten hat der Arbeitgeber ein **Wahlrecht**, ob er das unverbindliche Verbot akzeptiert und die Karenzentschädigung zahlt oder ob er das Verbot ignoriert. Die Entscheidung muss er ebenso **innerhalb eines Monats** ab Kündigung treffen und **schriftlich** mitteilen.

c)

Bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber ohne Veranlassung durch den Verpflichteten, hat der Verpflichtete ebenso das **Wahlrecht**. Die Ausführungen unter 3 a) gelten entsprechend. Hat der Verpflichtete Anlass zur Kündigung gegeben, bleibt das Verbot wirksam. Ein Wahlrecht besteht nicht.

Ausnahme:

Kündigt der Arbeitgeber ohne Veranlassung durch den Verpflichteten (z.B. betriebsbedingt) kann er das unverbindliche Verbot wirksam machen, indem er vor oder bei Kündigung (keinesfalls später !) **schriftlich** erklärt, dass er am Verbot festhalte. In diesem Fall muss er aber die **volle vertragliche Vergütung** (nicht nur die Karenzentschädigung) zahlen.

Die vorstehenden Regeln gelten sinngemäß auch bei einer einvernehmlichen **Auflösung** des Beschäftigungsverhältnisses. Maßgebend ist dann, wer die Auflösung veranlasste.

d)

Das Wettbewerbsverbot kann einseitig durch den Arbeitgeber beseitigt werden, weil das Verbot nur den Interessen des Unternehmens dient. Notwendig ist eine **schriftliche Erklärung**. Diese muss **vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses**.

Die Lossagung bewirkt aber nicht, dass die Absprache insgesamt hinfällig würde: Nur das Wettbewerbsverbot wird sofort unwirksam, die Verpflichtung zur **Karenzentschädigung** endet aber erst **ein Jahr** nach der Erklärung.

Nach der Beendigung ist eine solche Kündigung der Wettbewerbsabrede nicht möglich. Der Anspruch auf die Karenzentschädigung bleibt also voll erhalten. Der Verpflichtete hat aber wiederum ein Wahlrecht (s.o.). Möglich ist natürlich immer ein **Aufhebungsvertrag**.

Die vorstehenden Hinweise sind mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem können wir für diesen kostenlosen Service keine Haftung übernehmen. Wenn Sie Fragen zu konkreten Themen haben, können Sie uns natürlich jederzeit kontaktieren.

www.rechtsaudit.com/Kontakt