

Stichwort Wettbewerbsverbot

Von Stefanie Mori, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Wettbewerbsverbot während eines Arbeitsverhältnisses

In einem bestehenden Arbeitsverhältnis ist der Arbeitnehmer gemäß § 242 Abs. 2 BGB verpflichtet, auf die Rechtsgüter und Interessen seines Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Zu dieser Rücksichtnahmepflicht gehört auch die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Unterlassung von Wettbewerb. Dies gilt auch, wenn der einzelne Arbeitsvertrag keine ausdrückliche Regelung enthält. Dem Arbeitgeber soll sein Geschäftsbereich voll und ohne Gefahr nachteiliger Beeinflussung durch den Arbeitnehmer offen stehen. Der Arbeitnehmer darf deshalb insbesondere im „Marktbereich“ seines Arbeitgebers Dienste oder Leistungen nicht Dritten erbringen oder anbieten, ohne mit Konsequenzen rechnen zu müssen.

Konsequenzen bei Zuwiderhandlung

Verstößt der Arbeitnehmer gegen das vertragsimmanente Wettbewerbsverbot, so ist er dem Arbeitgeber zum Ersatz des ihm daraus entstandenen Schadens verpflichtet.

Außerdem können Wettbewerbshandlungen des Arbeitnehmers eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Aufgrund der Schwere der Vertragspflichtverletzung ist eine Abmahnung der Regel entbehrlich. Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 23.10.2014 (Az. 2 AZR 644/13) zudem entschieden, dass ein Verstoß gegen das Verbot, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses Konkurrenzaktivitäten zu entfalten, „an sich“ geeignet sei, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung im Sinne des § 626 I BGB zu bilden.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis ist dieser grundsätzlich frei, sich eine neue Arbeitsstelle zu suchen und es ist ihm überlassen, welcher neuen Arbeit er nachgeht. Daraus folgt, dass in den Fällen, in denen während des Arbeitsverhältnisses ein Wettbewerbsverbot ausschließlich als vertragliche Nebenpflicht vorgefunden wird, ein nachwirkendes Wettbewerbsverbot nicht besteht.

Um ein über die Beendigung des Arbeitsvertrages hinausgehendes Wettbewerbsverbot zu begründen, ist also eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber & Arbeitnehmer notwendig. Allein die Regelung einer nachvertraglichen Verschwiegenheitspflicht beinhaltet nicht zugleich ein solches nachvertragliches Wettbewerbsverbot.

Eine gesetzliche Regelung zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot für Arbeitnehmer findet sich in § 110 GewO, der auf die §§ 74 ff. HGB verweist. Die §§ 74 ff. HGB regeln die Grenzen, in denen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden kann:

- Es dürfen nicht mehr als zwei Jahre vereinbart werden (§ 74a Abs. 1 HGB);
- Es bedarf der Schriftform gem. § 74 Abs. 1 HGB, und dem Arbeitnehmer muss grundsätzlich die entsprechende Urkunde ausgehändigt werden;
- Erforderlich ist zudem, dass mit dem Wettbewerbsverbot zugleich eine Karenzentschädigung vereinbart wird, § 74 Abs. 2 HGB;

Nach § 74a Abs. 1 S. 1 HGB ist darüber hinaus Voraussetzung, dass ein berechtigtes geschäftliches Interesse des Arbeitgebers an dem Wettbewerbsverbot besteht. Vorausgesetzt wird insofern ein konkreter Bezug zwischen der bisherigen Tätigkeit und dem Gegenstand des Wettbewerbsverbots.

Rechte-Inhaber:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstraße 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de; www.k44.de