

Wettbewerbsverbote wirksam vereinbaren

Und danach?

Kirsten Weigmann*

Der Weggang eines guten Mitarbeiters schmerzt um so mehr, wenn er Einblick in vertrauliche Betriebsvorgänge hatte, sich spezielles Know-how aneignete oder besondere Kundenbeziehungen aufgebaut hat. Durch sogenannte Wettbewerbsverbote können sich Arbeitgeber davor schützen, daß ehemalige Arbeitnehmer zum Wettbewerb gehen oder ein Konkurrenzunternehmen gründen.

Ein Arbeitgeber kann sich – soweit er bereit ist, eine entsprechende Entschädigung zu zahlen – durch Vereinbarung eines sogenannten Wettbewerbsverbotes davor schützen, daß sein ehemaliger Mitarbeiter zur Konkurrenz geht oder ein Konkurrenzunternehmen gründet. Aber nicht jedes Wettbewerbsverbot ist wirksam. Es muß sowohl formalen, als auch inhaltlichen Anforderungen genügen. So muß der Arbeitnehmer bei Abschluß des Wettbewerbsverbotes volljährig sein und das Wettbewerbsverbot schriftlich fixiert werden. Ein Wettbewerbsverbot ohne Festlegung einer Entschädigung oder ohne Einhaltung einer bestimmten zeitlichen Begrenzung ist ebenfalls unwirksam. Ein vertraglich vereinbartes Wettbewerbsverbot darf maximal für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Ein Arbeitnehmer, der länger an ein Wettbewerbsverbot gebunden ist, würde für sein berufliches Fortkommen eine unzumutbare Erschwerung hinnehmen. Er hätte keine Gelegenheit, sich für die technischen Entwicklungen praktisch fortzubilden. Das Wettbewerbsverbot muß darüber hinaus dem Schutz eines berechtigten geschäftli-

chen Interesses des Arbeitgebers dienen. Ein Mitarbeiter, der keine geschäftlichen Interna erfährt, darf auch trotz Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes für einen Konkurrenten des alten Arbeitgebers tätig werden.

Nichts ist umsonst

Häufig werden Wettbewerbsverbote vereinbart, die die Zahlung einer Entschädigung nicht vorsehen. Ein solches Wettbewerbsverbot ist für den Mitarbeiter unverbindlich. Edgar Schulze hatte z. B. bei seinem ehemaligen Arbeitgeber ein monatliches Bruttoeinkommen von 3500 DM. Sein alter Arbeitgeber vereinbarte ein Wettbewerbsverbot gegen Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von 1000 DM. Auch dieses Wettbewerbsverbot ist unverbindlich bzw. Schulze könnte die Zahlung einer höheren Karenzentschädigung verlangen, wenn er sich an das Wettbewerbsverbot halten will.

Für die wirksame Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes bedarf es der Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von mindestens 50 Prozent des letzten vertraglichen Bezuges. Die Berechnung des letzten vertraglichen Bezuges erfolgt jahresbezogen. Die Auszahlung der Entschädigung muß jedoch monatlich erfolgen. Im vorgenannten Beispiel hatte der Mitarbeiter Anspruch auf 14 Monatsgehälter. Sein Jahreseinkommen betrug daher 49 000 DM (14 × 3500 DM) brutto. Davon sind 50 Prozent als Karenzentschädigung zu zahlen, also 24 500 DM. Diese 24 500 DM werden monatlich ausgezahlt. Die Karenzentschädigung beträgt daher monatlich 2041,66 DM brutto. Insgesamt läuft über zwei Jahre ein Gesamtbetrag in Höhe von 48 999,84 DM brutto auf. Diese Summe ist jedoch nur in den Monaten in voller Höhe fällig, in denen der ehemalige Mitarbeiter keine anderweitigen Einkünfte erzielt.

Formale Anforderungen:

Formale Anforderungen:

- Der Arbeitnehmer muß bei Abschluß des Wettbewerbsverbotes volljährig sein.
- Ein Wettbewerbsverbot muß schriftlich vereinbart sein und sämtliche Bedingungen müssen schriftlich fixiert sein.
- Der Arbeitgeber darf sich die Erfüllung des Wettbewerbsverbotes nicht auf Ehrenwort oder ähnlichen Versicherungen versprechen lassen.

Inhaltliche Anforderungen:

- Der Arbeitgeber muß sich zur Zahlung einer sogenannten Karenzentschädigung verpflichten, die für jedes Jahr des Verbotes mindestens die Hälfte der letzten vertraglichen Bezüge des Arbeitnehmers erreicht.
- Das Wettbewerbsverbot muß dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dienen.
- Das Wettbewerbsverbot darf unter Berücksichtigung der gewährten Entschädigung nach Ort, Zeit oder Gegenstand keine unbillige Erschwerung des beruflichen Fortkommens des Arbeitnehmers enthalten. Insbesondere darf es sich nicht auf einen längeren Zeitraum als zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstrecken.

Anforderungen an ein wirksames Wettbewerbsverbot für Arbeitnehmer

Ein Arbeitnehmer muß sich den Verdienst anrechnen lassen, den er durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt oder böswillig zu erwerben unterläßt. Hierzu ein Beispiel: Zwischen dem Sanitärmeister Max Imilian und dem Gesellen Dau Benuß wurde ein wirksames Wettbewerbsverbot vereinbart. Der Geselle Benuß hat bei Imilian gekündigt und will sich nun so richtig erholen. Er meldet sich weder als arbeitssuchend noch als arbeitslos. Er bezieht daher noch nicht einmal Arbeitslosengeld. In diesem Fall wird Benuß so behandelt, als hätte er Einkünfte erzielt. Die Karenzentschädigung kann gekürzt werden. Er muß sich das durch sein Unterlassen nicht erworbene Arbeitslosengeld auf seine Karenzentschädigung anrechnen lassen.

* Rechtsanwältin Kirsten Weigmann ist Sozius der Kanzlei Feil & Weigmann in Hannover, Fax (05 11) 3 80 86 44, eMail: Rae-Feil-Weigmann@t-online.de

Druckmittel

Ein Wettbewerbsverbot sollte über den gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Inhalt hinaus, die Vereinbarung einer Vertragsstrafe vorsehen. Eine Vertragsstrafe sorgt dafür, daß sich ein Mitarbeiter auch wirklich an ein Wettbewerbsverbot hält. Heizungs- und Lüftungsbaumeister Mau hat z. B. mit seinem besten Gesellen ein Wettbewerbsverbot vereinbart. Als dieser seine Meisterprüfung besteht, kündigt er bei Mau und eröffnet im selben Ort eine eigene Werkstatt. Mau hatte im Wettbewerbsverbot festgelegt, daß der Geselle bei einem Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot eine Vertragsstrafe in Höhe von 200 000 DM zu zahlen hat.

Die Höhe der Vertragsstrafe ist bereits in dem Wettbewerbsverbot genau festzulegen. Sie darf jedoch nicht unangemessen hoch sein. Anhaltspunkt ist der monatliche Umsatz, den ein Mitarbeiter erzielt hat. Im Beispiel ist der gewöhnliche Monatsumsatz Grundlage für die Ermittlung einer Vertragsstrafe. Hatte der Mitarbeiter pro Monat einen Umsatz von 20 000 DM erarbeitet, so ist eine 10fach erhöhte Vertragsstrafe ungültig. Ein Arbeitgeber sollte sich darüber hinaus vorbehalten, weitere Schadensersatzansprüche geltend zu machen. Diese Schadensersatzansprüche müssen jedoch genau belegt werden, während die Vertragsstrafe pauschal bei einem Wettbewerbsverbot anfällt. Ein solcher Schadensersatzvorbehalt ist in den Fällen wichtig, in denen die Konkurrenzfähigkeit des ehemaligen Mitarbeiters nachweisbar zu weitergehenden Umsatzeinbußen geführt hat.

Verbot ohne Wert

Ein Wettbewerbsverbot kann bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im Anstellungsvertrag fixiert sein. Klempnermeister Pauli stellt z. B. einen neuen Mitarbeiter ein. Zu diesem Zeitpunkt weiß er noch nicht, ob dieser einmal eine wichtige Position bei seinen Kunden einnehmen wird und die Zahlung einer Karenzenschädigung notwendig und zweckmäßig bzw. wirtschaftlich ist. Dennoch sollte sich der Arbeitgeber auf keinen Fall ein Wahlrecht vorbehalten, einseitig auf das Wettbewerbsverbot zu verzichten oder dies widerrufen zu können.

Denn dann handelt es sich um ein sogenanntes „bedingtes“ Wettbewerbsverbot, das für den Mitarbeiter unverbindlich ist. Er kann daraufhin frei entscheiden, ob er das Wettbewerbsverbot befolgen und dafür eine Karenzenschädigung beziehen oder nach Ende des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber Konkurrenz machen will. Der Arbeitgeber hat hier nur noch die Möglichkeit, den Mitarbeiter zur Ausübung seines Wahlrechtes zu zwingen. Dazu muß er ihn unter Setzung einer angemessenen Frist – in der Regel 4 Wochen – zu einer Entscheidung auffordern. Übt der Mitarbeiter sein Wahlrecht bis zum Ende der Frist nicht aus, so kann der Arbeitgeber entscheiden, ob er auf dem Wettbewerbsverbot bestehen will.

Kündigungsgrund

Ein wirksames Wettbewerbsverbot kann jederzeit durch mündliche Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben werden. Eine Änderung der Konditionen setzt jedoch stets die schriftliche Fixierung voraus. Übrigens gilt bereits während des Arbeitsverhältnisses ein Wettbewerbsverbot ohne ausdrückliche Vereinbarung und ohne Zahlung einer gesonderten Entschädigung. Die Pflicht des Mitarbeiters, dem Arbeitgeber keine Konkurrenz zu machen, folgt aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht des Arbeitnehmers. Hierzu ein Beispiel aus der Praxis: Der Geschäftsführer der Sanitär- und Heizungsbaubau GmbH in Trauenheim, G. Prellt, beschäftigt seit dem 1. 4. 1996 die Mitarbeiterin Marianne Link im Büro. Diese ist Meisterin und war vor ihrer Tätigkeit bei Prellt einige Jahre arbeitslos. Prellt vertraut der Link, sämtliche Geschäftsvorgänge laufen über ihren Tisch. Sie lernt Kunden und deren Vorlieben kennen, erfährt alles über das Geschäft und günstige Zulieferer. Durch Zufall erfährt G. Prellt, daß eine Eintragung der Mitarbeiterin für denselben Geschäftszweig in die Handwerksrolle erfolgt ist. Marianne Link hat bereits aktiv Mitarbeiter von Prellt angesprochen und versucht, diese abzuwerben. Aus ihrem Urlaub kehrt sie nicht zurück.

Wettbewerbsverbot

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, für die Dauer von 2 Jahren nach Beendigung dieses Anstellungsverhältnisses in dem Gebiet X weder für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein, noch unmittelbar oder mittelbar an der Gründung oder im Betrieb eines solchen Unternehmens mitzuwirken.

Der Mitarbeiter erhält für die Zeit des Wettbewerbsverbotes eine Karenzenschädigung in Höhe der Hälfte des letzten, beim Arbeitgeber bezogenen, vertragsgemäßen Entgeltes.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, während der Dauer des Wettbewerbsverbotes auf Verlangen Auskunft über die Höhe seiner Bezüge zu geben und die Anschrift des jeweiligen Arbeitgebers mitzuteilen. Ferner ist er am Schluß eines Kalenderjahres verpflichtet, seine Lohnsteuerkarte vorzulegen.

Der Mitarbeiter hat für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot eine Vertragsstrafe von X DM zu zahlen. Im Fall eines Dauerverstoßes (Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen länger als 1 Monat) ist die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat fällig. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen darüber hinaus gehenden Schadensersatz geltend zu machen.

Datum, Unterschrift Arbeitgeber und Mitarbeiter

Formulierungsvorschlag eines Wettbewerbsverbotes

In diesem Fall hat Prellt die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis außerordentlich und ohne vorherige Abmahnung zu kündigen. Eine außerordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Vertragsverstoßes eines Mitarbeiters ausgesprochen wird. Darüber hinaus ist Marianne Link in diesem Fall zum Schadensersatz verpflichtet und muß das durch die Konkurrenzfähigkeit Erlangte an ihren Arbeitgeber herausgeben. Eine außerordentliche Kündigung kann aber auch schon ausgesprochen werden, wenn sich Mitarbeiter in der Vorbereitung für den Betrieb eines Konkurrenzunternehmens befinden, dies unmittelbare Nachteile für den Arbeitgeber bringt und zudem ein Wettbewerbsverbot vereinbart ist. Ist dies nicht der Fall, kann ordentlich nach Ausspruch einer vorherigen Abmahnung gekündigt werden. Der Arbeitgeber kann verlangen, daß die Konkurrenzfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterlassen wird. Dieser Anspruch muß gegebenenfalls gerichtlich durchgesetzt werden. □