

[Mein Monster](#)[Jobs suchen](#)[Lebenslauf](#)[Karriere-Journal](#)[Community](#)[Für Arbeitgeber](#)[Karriere-Journal Startseite](#)

Karriere-Journal

[Ratgeber](#) / [Arbeitsrecht](#) / [Bewerbung und Berufsstart](#) / [Der Arbeitsvertrag](#)

7.9.2006

[American Job Titles](#)[Arbeitsrecht](#)[Bewerbungs-Tipps](#)[Erfolgs-Rezepte](#)[Gehalts-Ratgeber](#)[Karriere International](#)[Ratgeber Job](#)[Zeitarbeit](#)[Diese Seite empfehlen](#)[Druckversion](#)

MONSTER COMMUNITY

CHANNELS

PREMIUM-DIENSTE

LeadersPoint-Services

- Arbeitszeugnis-Check
- Bewerbungsmappen-Check
- Karriere-Coaching

Wettbewerbs- Verbot im Arbeitsvertrag

Seite 1 von 1



Mit so genannten Wettbewerbsklauseln in Arbeitsverträgen wollen sich Firmen vor der Konkurrenz absichern. [04.09.2006]

Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist es einem Arbeitnehmer untersagt, seinem Arbeitgeber Konkurrenz zu machen. Das bedeutet, der Arbeitnehmer darf keine Geschäfte im gleichen Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers für andere Personen oder auf eigene Rechnung machen. Wer also beispielsweise als Automobilverkäufer arbeitet, darf das etwa in einem Nebenjob oder als Selbstständiger im Nebenerwerb nicht ebenfalls tun, weil er damit seinem eigentlichen Brötchengeber schaden würde. Solarkollektoren dürfte der betreffende Arbeitnehmer hingegen verkaufen. Denn nur, wenn er sich bei der direkten Konkurrenz ein paar Euro dazu verdient, drohen Abmahnung, Kündigung und



gegebenenfalls auch eine Sperre von Arbeitslosengeld, weil der Verlust des Arbeitsplatzes fahrlässig in Kauf genommen wurde. Das Wettbewerbsverbot besteht für den Arbeitnehmer auch dann, wenn es nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Unmittelbar mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet die Pflicht des Arbeitnehmers, nicht mit seinem bisherigen Arbeitgeber in Konkurrenz stehen zu dürfen. Der Arbeitnehmer kann deshalb in der Regel sofort bei einem Wettbewerber einen Job annehmen oder sich in derselben Branche selbstständig machen. Um das in bestimmten Fällen zu verhindern, beinhalten Arbeitsverträge manchmal aber so genannte nachvertragliche Wettbewerbsverbote. Damit verpflichtet sich ein Arbeitnehmer etwa dazu, für die Dauer von bis zu zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder direkt noch indirekt als Arbeitnehmer, Inhaber, Partner, Anteilseigner oder in sonstiger Funktion in einem Unternehmen tätig zu sein, das mit dem jetzigen Arbeitgeber konkurriert. Als Gegenleistung erhält der Arbeitgeber für jeden Monat der Dauer des Wettbewerbsverbotes eine Karenzentschädigung.

Dr. Sandra Flämig, selbstständige Rechtsanwältin in Stuttgart, vertritt zurzeit eine Mandantin in einem Verfahren, in dem es um eine ebensolche Karenzentschädigung geht, und die Frage, ob sich die Frau an die Vereinbarung halten soll. Die Mandantin von Flämig, eine Wirtschaftswissenschaftlerin Ende 30 mit zusätzlichem MBA-Studium und Spezialistin in der Entwicklung von Vertriebssystemen in der Modebranche, hatte einen Arbeitsvertrag mit nachträglichem Wettbewerbsverbot unterschrieben. Für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung ihrer Tätigkeit verpflichtete sie sich, keine Stelle anzunehmen, die in Konkurrenz zum Arbeitgeber stand. Als Entschädigung sollte sie die gesetzliche Mindestsumme von 50 Prozent ihrer zuletzt bezogenen vertraglichen Leistungen für zwei Jahre erhalten. Bereits nach einem Jahr wurde ihr überraschenderweise gekündigt.

Vertragliche Vereinbarungen einhalten

"Ich habe ihr geraten, die vertraglichen Vereinbarungen einzuhalten", fasst Flämig das Gespräch mit ihrer Mandantin zusammen. Sie habe zwar keinen Job, dafür aber für zwei Jahre die Hälfte ihres bisherigen Gehalts. In einer anderen Branche könnte

Flämigs Mandantin übrigens jederzeit als Marketingexpertin arbeiten, etwa im Automobilbau. Allerdings würde ihr dann das Gehalt auf die Karenzentschädigung angerechnet. Nach den Erkenntnissen von Sandra Flämig werden vor allem mit Mitarbeitern nachvertragliche Wettbewerbsklauseln in abgeschlossen, die bereits sehr hoch in der Hierarchie stehen. "In erster Linie geht es darum, Firmenwissen vor der Konkurrenz zu schützen", sagt die Rechtsanwältin.

"Nachvertragliche Wettbewerbsverbote in Arbeitsverträgen spielen in der Praxis bei uns keine große Rolle", meint hingegen Dietmar Schäper, Personalleiter bei der Roche Pharma AG in Grenzach. Im Pharma-Bereich, der von seinen Innovationen lebt, ist ihm eine solche Klausel noch nicht begegnet. Schäper kann sich aber vorstellen, dass nachvertragliche Wettbewerbsklauseln in Branchen eine Rolle spielen, in der es nicht viele Wettbewerber gibt und die Konkurrenzsituation besonders groß ist. Dann sind Firmen umso mehr bestrebt, dass ihr internes Wissen nicht von heute auf morgen zum Wettbewerber abwandert. "Wir wollen es uns hingegen nicht leisten, einem Mitarbeiter jahrelang ein Gehalt zu zahlen, für das er nichts bringt", stellt er klar.

Wettbewerbsverbote sind ein heißes Eisen

Rechtsanwältin Flämig hat da andere Erfahrungen gemacht. "Ich kann mir nicht vorstellen, dass es tatsächlich kaum noch Wettbewerbsverbote in der Praxis gibt", meint sie. Zu ihr kommen regelmäßig Mandanten mit entsprechenden Anfragen. "Vielleicht wollen Personaler nicht zugeben, dass ihre Firmen Angst vor der Konkurrenz haben", mutmaßt sie.

Ob Branchenstandard oder nicht - generell gilt: Wer einen Vertrag mit Wettbewerbsklauseln unterschrieben hat, muss wohl oder übel damit leben, sofern das Schriftstück gültig ist. Das wiederum setzt die Einhaltung spezieller Bestimmungen voraus. Zum Beispiel müssen Wettbewerbsklauseln schriftlich vereinbart sein. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer müssen den Vertrag selbst unterschreiben der Arbeitnehmer muss eine Ausfertigung des Vertrags bekommen. Ansonsten ist die Vereinbarung unwirksam.

Bedingungen klar feststecken

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot muss unmissverständlich formuliert sein. Bei Abschluss der Vereinbarung muss klar sein, welche Bedingungen und Konditionen gelten. Mit Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes erkaufte sich der Arbeitgeber für eine gewisse Zeitspanne einen Freiraum: der darf höchstens zwei Jahre dauern und es muss eine Karenzentschädigung vorgesehen sein.

Die Entschädigung muss mindestens die Hälfte des zuletzt verdienten Bruttoeinkommens betragen. Dazu zählen neben der Grundvergütung alle Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sowie Zulagen und Sachbezüge. Eine konkrete Summe muss im Vertrag nicht genannt werden.

Wettbewerbsverbot muss begründet sein

Fehlt die Vereinbarung über eine Karenzentschädigung, ist das Wettbewerbsverbot rechtlich unwirksam. Liegt die Höhe der Entschädigungsleistung unter dem gesetzlichen Minimum, kann sich der Arbeitnehmer aussuchen, ob er sich an die Vereinbarung halten will oder nicht. Hält er sich daran, bekommt er die vereinbarte Gegenleistung, wenn nicht, dann gibt es keine Entschädigung.

Und: Zwischen der Tätigkeit und dem Wettbewerbsverbot muss ein konkreter Bezug stehen. Der Wunsch des Arbeitgebers, eine qualifizierte Fachkraft zu halten, reicht nicht aus.

(Peter Ilg / Bild: dpa)

[nach oben](#)