



Was ist ein Konkurrenzverbot?

„Belebt Konkurrenz wirklich das Geschäft oder ist dies lediglich eine Binsenweisheit?“ Tatsächlich sind immer mehr Unternehmen der Meinung, sich vor potenziellen Wettbewerbern schützen zu müssen und gehen deshalb dazu über, bereits in den Arbeitsverträgen mit ihren Mitarbeitern Klauseln einzubauen, die eine konkurrenzierende Tätigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Androhung empfindlicher Vertragsstrafen ganz klar untersagen.

Für die gesamte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist es einem Arbeitnehmer ohnehin untersagt, mit seinem Arbeitgeber in Konkurrenz zu treten. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer auf keinen Fall Geschäfte im eigenen oder im Interesse Dritter abschließen darf, welche in Konkurrenz zu jenen des aktuellen Arbeitgebers stehen. Die rechtliche Basis dafür ergibt sich aus der „arbeitsvertraglichen Treuepflicht“. Für den Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hingegen hat der Gesetzgeber einige, wenn auch lückenhafte Regelungen aufgestellt, welche durch eine mittlerweile unübersichtliche Rechtsprechung ergänzt wurden. In der Praxis hat dies dazu geführt, dass Konkurrenzverbote häufig bereits aus rein formalrechtlichen Gründen unwirksam oder aber für den Arbeitnehmer zumindest unverbindlich sind. Wie also muss ein zulässiges und wirksames Wettbewerbsverbot nach Vertragsende aussehen?

Zuallererst muss eine entsprechende Vereinbarung schriftlich getroffen und von beiden Seiten unterschrieben werden. Die Vereinbarung kann im Arbeitsvertrag integriert sein oder aber mit einem zusätzlichen Dokument formalisiert werden. Unzulässig ist eine bloß einseitige Erklärung seitens einer der beiden Vertragsparteien. Das Konkurrenzverbot selbst muss unmissverständlich formuliert sein. Beim Abschluss der Vereinbarung müssen die entsprechenden Bedingungen unmissverständlich formuliert werden. In diesem Zusammenhang sind vor allem 4 Punkte unbedingt zu beachten, welche schon aus formalrechtlichen Gründen eine Voraussetzung für die Wirksamkeit eines eventuellen Konkurrenzverbotes darstellen. Dies ist zum einen der Bereich, die Branche und die Tätigkeit für welche das nachvertragliche Konkurrenzverbot Gültigkeit hat. Der Bereich, die Branche und die Tätigkeit müssen demzufolge genau definiert sein. Allein eine allgemeine Beschreibung reicht dafür nicht aus. Zudem ist das Konkurrenzverbot territorial einzugrenzen. Die territoriale Eingrenzung des Konkurrenzverbotes darf dabei nicht weiter greifen als das Tätigkeitsgebiet des Arbeitnehmers. So kann das Verbot eines Arbeitnehmers, welcher die Kunden in Italien betreut, nicht auch auf Deutschland oder Österreich ausgedehnt werden. Bezogen auf den zeitliche Rahmen, sieht der Gesetzgeber eine Maximalzeit vor. Für leitende Angestellte können es 5, für mittlere Führungskräfte, Angestellte und Arbeiter 3 Jahre sein. Vereinbarungen, welche diesen zeitlichen Rahmen sprengen, sind nicht gültig. Der letzte der vier Punkte, jener, der für beide Seiten der „wichtigste“ oder aber der „empfindlichste“ zu sein scheint, ist die ökonomische Behandlung. Wenn von einem Arbeitnehmer verlangt wird, dass dieser nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses keine Tätigkeit ausübt, welche in Konkurrenz zu jener seines aktuellen Arbeitgeber steht, so muss der Arbeitnehmer dafür einen angemessenen Gegenwert beziehen. Wir sprechen hier von einer angemessenen und keiner „symbolischen“ ökonomischen Entschädigung. So mancher Arbeitgeber würde gerne auf diesen Punkt der Vereinbarung verzichten, da dieser zusätzliche Kosten für das Unternehmen bedeutet. Damit jedoch die getroffene Vereinbarung auch rechtlich wirksam ist, bedarf es aber einer angemessenen Entschädigung.

Das Wettbewerbsverbot fällt dann weg, wenn der Arbeitgeber kein erhebliches Interesse mehr hat, daran festzuhalten. Außerdem fällt es auch dann weg, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat. Dasselbe gilt auch dann, wenn zwar der Arbeitnehmer kündigt, diese Kündigung jedoch der Arbeitgeber zu verantworten hat. Konkurrenzverbot hin oder her: das Wichtigste ist und bleibt nach wie vor ein respektvoller und korrekter Umgang miteinander.