

Mustervertrag Arbeitsrecht: Wettbewerbsverbot, nachvertraglich

Quelle: Jürgen Leske

Immer auf der sicheren Seite

- ✔ **Von unserer Fachredaktion geprüft** Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Arbeitsvertrag: Wettbewerbsverbot, nachvertraglich¹

Zwischen der

Firma _____ >>Arbeitgeber<<

>>Name, Adresse<<

- nachfolgend Firma genannt -

und

Herrn/Frau _____ >>Arbeitnehmer/in<<

>>Name, Adresse<<

- nachfolgend Arbeitnehmer genannt²-

wird folgende

Wettbewerbsvereinbarung

getroffen:

§ 1 Vertragsdauer

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien weder ein Arbeitsverhältnis zu einem mit der Firma im Wettbewerb stehenden Unternehmen zu begründen noch sich an einem solchen zu beteiligen oder in sonstiger Weise selbständig oder unselbständig für ein Wettbewerbsunternehmen direkt oder indirekt tätig zu werden.

(2) Räumlich erstreckt sich das Wettbewerbsverbot auf das Gebiet _____³.

(3) Das Betätigungsfeld der Firma umfasst alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit _____

(4) Diese Wettbewerbsvereinbarung tritt nur in Kraft, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit fortgesetzt wird.

§ 2 Karenzentschädigung⁴

(1) Für die Dauer dieses Wettbewerbsverbots verpflichtet sich die Firma, dem Arbeitnehmer monatlich für diese Zeit eine Entschädigung zu zahlen. Die Entschädigung beträgt für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der vertragsgemäßen Leistungen, die der Arbeitnehmer zuletzt bezogen hat (Karenzentschädigung).

(2) Die Karenzentschädigung ist am Schluss eines jeden Monats fällig. Auf die fällige Karenzentschädigung ist anzurechnen, was der Arbeitnehmer während der Dauer des Wettbewerbsverbots durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt, soweit dieser Verdienst oder die Entschädigung zusammengerechnet die bisherigen Bezüge übersteigen.

Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer in der vertragsgemäßen Zeit Arbeitslosenunterstützung erhält.

§ 3 Auskunftsverpflichtung⁵

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Wettbewerbsverbots der Firma jederzeit auf ihr Verlangen, unaufgefordert, aber spätestens am Schluss eines jeden Kalendervierteljahres Auskunft über die Höhe seines Erwerbs bzw. seiner Arbeitslosenunterstützung zu erteilen. Dabei hat er den Namen und die Anschrift des jeweiligen Arbeitgebers mitzuteilen. Verstößt der Arbeitnehmer gegen diese Mitteilungspflicht, so kann die Firma ihre Zahlung einstellen. Weitergehende Schadensersatzansprüche bleiben davon unberührt.

§ 4 Befreiung vom Wettbewerbsverbot

(1) Die Firma kann bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot verzichten. In diesem Fall muss die Karenzentschädigung nur bis zum Ablauf eines Jahres seit der Erklärung des Verzichts gezahlt werden⁶.

(2) Kündigt der Arbeitgeber das Vertragsverhältnis, ohne dass ein erheblicher Anlass in der Person des Arbeitnehmers gegeben ist, wird das Wettbewerbsverbot unwirksam, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung schriftlich erklärt, dass er sich nicht an die Wettbewerbsvereinbarung gebunden halte. Das Wettbewerbsverbot bleibt dennoch wirksam, wenn sich die Firma bereit erklärt, die vollen zuletzt bezogenen durchschnittlichen Bezüge an den Arbeitnehmer für die Dauer des Wettbewerbsverbots zu zahlen⁷.

(3) Kündigt die Firma das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund wegen vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers, wird das Wettbewerbsverbot unwirksam, wenn die Firma dem Arbeitnehmer vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung schriftlich mitteilt, dass sie sich nicht an die Vereinbarung gebunden halte.

§ 5 Vertragsstrafe⁸

(1) Der Arbeitnehmer hat für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot eine Vertragsstrafe zu zahlen. Liegt ein Dauerverstoß vor (etwa Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen länger als einem Monat), so ist die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat neu verwirkt, in ihrer Höhe aber auf den Durchschnittsbetrag begrenzt, den der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten seiner Beschäftigung erhalten hat. Unberührt davon bleibt das Recht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen.

(2) Während der Dauer des Verstoßes entfällt der Anspruch auf die Karenzentschädigung.

§ 6 Angewendete gesetzliche Bestimmungen⁹

Es gelten im Übrigen die Vorschriften des HGB und der Gewerbeordnung.

§ 7 Sonstiges

Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung berührt die Gültigkeit des Restes der Vereinbarung nicht.

>>Ort, Datum<<

Bestätigung

Hiermit bestätigt der Arbeitnehmer den Empfang eines Exemplars dieser Vereinbarung¹⁰.

>>Ort, Datum<<

Arbeitnehmer

¹ Sobald ein Arbeitsverhältnis beendet ist, also nach Ablauf des letzten Tages der Kündigungsfrist, ist der Arbeitnehmer frei, zur Konkurrenz zu gehen oder selbst ein Konkurrenzunternehmen zu eröffnen oder sonst im Geschäftsbereich seines früheren Arbeitnehmers tätig zu sein. Dies zu verhindern ist häufig das Interesse des Arbeitgebers. Er muss dann mit dem Arbeitnehmer ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren. Dabei sind die §§ 74 ff HGB zu beachten, die für diesen Fall zwingende Regeln enthalten. Sie gelten über den Anwendungsbereich des Handlungsgehilfen hinaus für alle Arten von Arbeitsverhältnissen.

Es ist offensichtlich, dass ein Wettbewerbsverbot stark in die Handlungsfreiheit des Arbeitnehmers eingreift, andererseits können dem Arbeitgeber erhebliche Schäden dadurch entstehen, dass ein ehemaliger Arbeitnehmer von ihm zur Konkurrenz überläuft. Daher sind Regeln zu beachten, damit ein Wettbewerbsverbot wirksam vereinbart ist.

Die Vereinbarung bedarf der Schriftform im Sinne von § 126 BGB, es muss jedoch dafür keine gesonderte Urkunde erstellt werden. Diese Vereinbarung kann also auch im Arbeitsvertrag festgehalten werden.

Der Vertrag muss in diesem Fall einerseits ein Wettbewerbsverbot für den Arbeitnehmer enthalten, andererseits auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Karenzentschädigung. Die Urkunde, die vom Arbeitgeber unterzeichnet ist, muss dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden (§ 74 HGB). Der Arbeitnehmer ist zur Annahme verpflichtet. Verweigert er die Annahme des Dokuments, dann ist § 162 BGB analog anzuwenden: Der Arbeitnehmer muss sich so behandeln lassen, als sei ihm die Urkunde ausgehändigt worden.

Der Arbeitgeber kann bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichten, und zwar durch schriftliche Erklärung an den Arbeitnehmer. In diesem Fall wird der Arbeitgeber nach § 75a HGB von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung aber erst mit Ablauf eines Jahres ab Zugang der Erklärung beim Arbeitnehmer befreit. Das bedeutet: Gibt es kein Interesse des Arbeitgebers an der Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, dann sollte die Verzichtserklärung gleichzeitig mit dem Ausspruch der Kündigung erfolgen, denn während der Kündigungsfrist muss der Arbeitnehmer ohnehin bezahlt werden. Es ergibt sich also ein gewisser Einspareffekt für den Arbeitgeber.

Liegt der Fall einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitnehmers vor, kann dieser innerhalb eines Monats schriftlich erklären, dass er sich an das Wettbewerbsverbot nicht gebunden hält (§ 75 Absatz 1 HGB). Dann entfallen mit dem Zugang an den Arbeitgeber sowohl das Wettbewerbsverbot wie auch die Entschädigung. Kündigt der Arbeitgeber ordentlich, dann kann sich der Arbeitnehmer vom Wettbewerbsverbot lossagen, wenn er für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen erheblichen Anlass in seiner Person gegeben hat (§ 75 Absatz 2 HGB).

Kündigt dagegen der Arbeitgeber außerordentlich, dann kann er sich von der Wettbewerbsabrede lossagen.

Es bleibt den Parteien jederzeit unbenommen, das Wettbewerbsverbot vertraglich aufzuheben.

Tritt das Wettbewerbsverbot in Kraft, dann besteht die Pflicht des Arbeitgebers zur Karenzentschädigung. Dabei sind Einkünfte des Arbeitnehmers auf die Karenzentschädigung anzurechnen (§ 74 c Absatz 1 HGB). Ebenso werden Arbeitslosengeld, Übergangsgelder und Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung behandelt.

Nach § 74 c Absatz 2 HGB hat der Arbeitgeber ein Auskunftsrecht gegen den Arbeitnehmer über die Höhe dessen, was er während der nachvertraglichen Zeit erwirbt.

Es bestehen, namentlich seit Inkrafttreten der Schuldrechtsreform, erhebliche Unklarheiten über die Wirksamkeit von Wettbewerbsverboten, zum Beispiel weil nicht klar ist, ob der Arbeitnehmer als Verbraucher im Sinne von § 13 BGB anzusehen ist. Ferner könnten Unwirksamkeiten eintreten wegen der §§ 305 ff. BGB (Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen). Deshalb sollte die Aufhebung von Wettbewerbsverboten ausdrücklich in einem Aufhebungsvertrag vereinbart werden und nicht einfach in die Erledigungsklausel mit aufgenommen werden.

² Ein Wettbewerbsverbot kann Arbeitnehmern nicht auferlegt werden, die im Zeitpunkt des Abschlusses des Wettbewerbsverbots minderjährig sind (§ 74 a Absatz 2 Satz 2 HGB), das gleiche gilt bei Berufsausbildungsverhältnissen oder bei einer Beschäftigung als Praktikant oder Volontär (§ 5 Berufsbildungsgesetz).

³ Das Wettbewerbsverbot sollte räumlich eingegrenzt werden, wobei sich die Region nach den Interessen des Arbeitgebers richtet. Ein nur lokal tätiger Handwerksbetrieb wird einem Geschäftsführer, der in einer anderen Gegend, aber in der Branche tätig sein will, diesem das kaum verbieten können, weil in dieser Region keinerlei Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers stattfindet.

⁴ Die Karenzentschädigung ist das Gegenstück zu dem Verzicht des Arbeitnehmers, mit dem Arbeitgeber in Konkurrenz zu treten.

Hier im Muster wird der Betrag, der als Karenzentschädigung zu zahlen ist, mit Absicht nicht beziffert, was zu empfehlen ist. Denn es kann streitig sein, auf welchen Betrag sich die gesetzliche Mindestentschädigung beläuft. Fehlt die Zusage der Entschädigung, dann ist wohl von Nichtigkeit auszugehen, greift man einen zu geringen Betrag, dann ist die Rechtsmeinung über die Rechtsfolge uneinheitlich. Daher sollte diese Frage offen gelassen werden.

⁵ Die Auskunftsverpflichtung ergibt sich aus § 74 c Absatz 2 HGB, wobei die hier vorgeschlagene Regelung weiter geht als das Gesetz, wo lediglich die Auskunftsverpflichtung für den Fall bestimmt wird, dass der Arbeitgeber die Auskunft verlangt.

⁶ Dies entspricht der Regelung nach § 75 a HGB.

⁷ Dies entspricht § 75 Absatz 2 HGB. Eine solche Erklärung wäre unzulässig, wenn für die Kündigung des Arbeitgebers ein "erheblicher Anlass in der Person" des Arbeitnehmers vorliegt oder sich der Arbeitgeber bei der Kündigung bereit erklärt hat, während der Dauer der Beschränkung dem Arbeitnehmer "die vollen zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistungen" zu gewähren.

⁸ Eine solche Vertragsstrafenregelung erweist sich häufig als probates Druckmittel, um den Arbeitnehmer an die vereinbarte Wettbewerbsenthaltung zu erinnern.

⁹ Man könnte auch einzelne Bestimmungen des HGB in dem Vertrag wörtlich zitieren. Der Verweis auf das HGB bezieht sich insbesondere auf §§ 75, 75 a HGB.

¹⁰ § 74 Absatz 1 HGB schreibt vor, dass der Arbeitnehmer eine vom Arbeitgeber verbindlich unterzeichnete Vereinbarung erhalten haben muss.