

JavaScript scheint in Ihrem Browser deaktiviert zu sein. Bitte aktivieren Sie JavaScript, um alle Vorteile unserer Webseite nutzen zu können.

Sollte Ihnen dies nicht möglich sein, würden wir uns freuen, wenn Sie uns Ihre Erfahrungen ohne JavaScript an [info@123recht.net](mailto:info@123recht.net) mitteilen.

## Das Wettbewerbsverbot

VON RECHTSANWALT FENIMORE V. BREDOW

2.8.2006 | Ratgeber - Arbeitsrecht

**Mehr zum Thema:** [Arbeitsrecht Rubrik](#), [Wettbewerbsverbot](#), [Wettbewerb](#), [Arbeitsrecht](#), [Arbeitsplatz](#), [Karenzentschädigung](#)



Konkurrenz ist gut fürs Geschäft! Auf Binsenweisheiten wie diese wird in der heutigen Arbeitswelt zunehmend weniger vertraut. Viele Unternehmen glauben, sich vor potentiellen Wettbewerbern schützen zu müssen und gehen deshalb dazu über, bereits in den Arbeitsverträgen mit ihren Angestellten Klauseln einzusetzen, die eine Konkurrenztaetigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhaeltnisses bei Androhung empfindlicher Vertragsstrafen untersagen. Es ist einleuchtend, dass eine Wettbewerbstaetigkeit des Arbeitnehmers waehrend des bestehenden Arbeitsverhaeltnisses ausgeschlossen ist. Dies folgt bereits aus der allgemeinen arbeitsvertraglichen Treuepflicht. Fuer den Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsverhaeltnisses hingegen hat der Gesetzgeber einige, allerdings lueckenhafte Regelungen aufgestellt, die durch eine mittlerweile unuebersichtliche Rechtsprechung ergaenzert worden sind. Dies hat in der Praxis dazu gefuehrt, dass Wettbewerbsverbote haeufig bereits aus rein formalen Gruenden unwirksam oder aber fuer den Arbeitnehmer zumindest unverbindlich sind. Wie sieht nun eine zulassige und wirksame nachvertragliche Wettbewerbsabrede aus?

Zuallererst muss die Vereinbarung schriftlich getroffen worden sein. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber muessen unterschreiben. Dies kann bereits im Arbeitsvertrag oder aber in einem zusaetzlichen Dokument geschehen. Unzulassig ist dagegen ein bloess einseitiges Bestaetigungs- oder Anstellungsschreiben des Arbeitgebers. Eine Ausfertigung der Vereinbarung muss dem Arbeitnehmer ausgehaendigt werden. Wird dies bereits verweigert, ist die Vereinbarung unwirksam.



Rechtsanwalt

**Fenimore v. Bredow**

Fachanwalt fuer Arbeitsrecht

★★★★★ 43 Bewertungen

Bismarckstr. 34

50672 Koeln

Tel: 0221/283040

Web: <http://www.dvbw-legal.de>

E-Mail:

Erbrecht, Sozialrecht, Zivilrecht, Mietrecht

★ SEIT 2006 BEI  
123RECHT.NET

Preis: 100 €

Antwortet: Ø 3 Std.

Für Beratung wählen

Zum Profil

Das Wettbewerbsverbot muss so unmissverstaendlich formuliert sein, so dass bei Abschluss der Vereinbarung klar ist, welche Konditionen gelten sollen. Steht das Verbot etwa unter gewissen Bedingungen ("... kein Wettbewerb ohne vorherige schriftliche Zustimmung...") oder soll es gar allein dem Willen des Arbeitgebers ueberlassen bleiben, ob und in welchem Ausmass es Anwendung findet oder nicht, muessen sich der Arbeitnehmer ebenfalls nicht daran halten.

Mit dem Abschluss des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erkaufte sich der Arbeitgeber bei dem Arbeitnehmer für eine gewisse Zeitspanne einen wettbewerbliehen Freiraum. Damit sind zwei weitere wesentliche Aspekte genannt: Zum einen darf das Wettbewerbsverbot zeitlich nicht unbegrenzt sein, sondern höchstens einen Zeitraum von zwei Jahren umfassen. Zum anderen ist zwingendes Wirksamkeitserfordernis, dass das Wettbewerbsverbot eine Karenzentschädigung für den Arbeitnehmer vorsieht. Die Entschädigung muss wertmäßig mindestens die Hälfte dessen betragen, was der Arbeitnehmer während des bestehenden Arbeitsverhältnisses vertragsgemäß erzielt hatte. Dazu zählen neben der regelmäßigen monatlichen Vergütung auch alle Einmalzahlungen sowie Zulagen und Sachbezüge. Bei Dienstwagen ist der lohnsteuerrechtliche Wert anzusetzen; bei wechselnden Bezügen wie z.B. Provisionen, Tantiemen oder Gewinnbeteiligungen ist der Durchschnitt der letzten drei Jahre zu ermitteln. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bleiben dagegen außer Betracht. Eine konkrete Summe muss nicht genannt werden; ausreichend ist insoweit eine Bezugnahme auf die gesetzlichen Bestimmungen.

Fehlt es überhaupt an der Vereinbarung einer Karenzentschädigung, ist das Wettbewerbsverbot **nichtig**, d.h. völlig bedeutungslos. Liegt die Höhe der Entschädigungsleistung dagegen unter dem gesetzlichen Minimum, ist das Wettbewerbsverbot für den Arbeitnehmer lediglich unverbindlich. Das bedeutet, dass er sich aussuchen kann, ob er sich daran halten will oder nicht. Hält er es ein, muss der Arbeitgeber die vereinbarte Entschädigung zahlen. Tritt er hingegen in Wettbewerb zu seinem früheren Arbeitgeber, bekommt er nichts.

### **123recht.net Tipp:**

Schreiben Sie mit unserem interaktiven [Muster Ihre Arbeitnehmerkündigung für einen befristeten Arbeitsvertrag. Mit Berechnung des Resturlaubs und Fristen!](#)

[Jetzt Kündigung schreiben](#)

Unverbindlich ist die Vereinbarung für den Arbeitnehmer auch, wenn das Verbot nicht einem berechtigten geschäftlichen Interesse Ihres Arbeitgebers dient. Zwischen der bisherigen Tätigkeit und dem Gegenstand des Wettbewerbsverbots muss also ein konkreter Bezug bestehen. Der bloße Wunsch Ihres Arbeitgebers, auf diese Weise eine qualifizierte Fachkraft zu behalten, reicht hierfür nicht aus. Denn das Wettbewerbsverbot darf nicht zu einer unbilligen Erschwernis im weiteren beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers führen. Insoweit steht ein Wettbewerbsverbot immer in einem gewissen Spannungsverhältnis zu Art. 12 [Grundgesetz](#), der die Freiheit der Berufsausübung garantiert. Es ist dabei immer auf den Einzelfall abzustellen: Ort, Zeit und Gegenstand der verlangten Karenz sowie die Höhe der Entschädigungsleistung müssen gegeneinander abgewogen werden. Dabei gilt: Eine höhere Entschädigung kann ein weitreichenderes Wettbewerbsverbot rechtfertigen. Doch auch hier gibt es Grenzen: So kann z.B. ein bundesweit tätiges Einzelhandelsunternehmen den Arbeitnehmer nicht für den gesamten Einzelhandel sperren, sondern nur für vergleichbare Unternehmen.

Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann sich der Arbeitgeber von einem vereinbarten Wettbewerbsverbot durch schriftliche Erklärung auch wieder einseitig lossagen. Das Wettbewerbsverbot entfällt mit sofortiger Wirkung, der Arbeitnehmer darf nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses also konkurrierend tätig werden. Wichtig: Der Arbeitgeber bleibt für die Dauer eines Jahres ab Zugang dieser Erklärung gleichwohl zur Zahlung der Karenzentschädigung verpflichtet. Hierauf wird dem Arbeitnehmer lediglich dasjenige angerechnet, was er während dieser Zeit anderweitig verdient oder an Lohnersatzleistungen (z.B. Arbeitslosengeld) erhalten hat. Rentenansprüche bleiben dagegen anrechnungsfrei.

Ist das Wettbewerbsverbot gültig und verstößt der Arbeitnehmer hiergegen, braucht der Arbeitgeber ab sofort keine Karenzentschädigung mehr zu zahlen. Gleichzeitig ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die vereinbarte [Vertragsstrafe](#) an den Arbeitgeber zu zahlen. Bei Abschluss der Vereinbarung sollte man zur Vermeidung späterer Auslegungsprobleme darauf achten, dass die Voraussetzungen für eine Vertragsstrafe klar festgelegt werden. Wichtig ist, ob es sich um einen Einzelverstoß oder um einen Dauerverstoß handelt, ob die Strafe einmal oder mehrfach fällig wird und ob es eine Obergrenze gibt. Ist die Strafe nach Meinung des Arbeitnehmers exorbitant hoch und steht sie in keinerlei Verhältnis zum Verstoß, kann er bei Gericht auf Antrag eine Herabsetzung auf einen angemessenen Betrag erreichen. Achtung: Bis dahin sollte der Arbeitnehmer noch keine Zahlung an den Ex-Arbeitgeber leisten, jedenfalls nicht ohne Vorbehalt, da sich das Verfahren ansonsten erledigt hat.

Wollen Sie mehr wissen? Lassen Sie sich jetzt von diesem Anwalt [schriftlich beraten](#).

**Sie haben Fragen?** Nehmen Sie gleich Kontakt auf.



Rechtsanwalt

**Fenimore v. Bredow**

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Köln

Guten Tag Herr v. Bredow,  
ich habe Ihren Artikel " Das Wettbewerbsverbot" gelesen und würde darüber gerne mit Ihnen sprechen.

Kontakt aufnehmen

**Diskutieren Sie diesen Artikel**

Kommentar schreiben

**Das könnte Sie auch interessieren**

**Arbeitsrecht**

Das Arbeitszeugnis

**Arbeitsrecht**

Fortbildung

**Arbeitsrecht**

Mobbing

**Arbeitsrecht**

Private Telefon-/Internetnutzung am Arbeitsplatz

**Arbeitsrecht**

Der Dienstwagen

123recht.net ist Rechtspartner von:



**Top 5 in Arbeitsrecht**

[Erziehungsurlaub und Elternzeit](#)

Kündigung

---

Das Mutterschaftsgeld

---

Die neuen Kriterien für die Scheinselbständigkeit

---

Die Kündigung im Ausbildungsverhältnis

---

Rechtsberatung auf [123recht.net](https://123recht.net) - So einfach kann Recht sein. © 2018 QNC GmbH | [Impressum](#)

**Notfall?** Jetzt Anwalt fragen.