

## Für Bewerber

## Beruf und Chance

Arbeitswelt

Vergütung

Arbeitsrecht

Neue Köpfe

Personalprofil

Campus

F.A.Z.-Community

## F.A.Z.-Stellensuche

Jobs finden



FAZjob.NET-ID

Volltextsuche

ANZEIGE

**JURACON**  
ANZEIGE

7. Februar 2007  
München

## Unternehmen des Monats



## Jobs der Woche

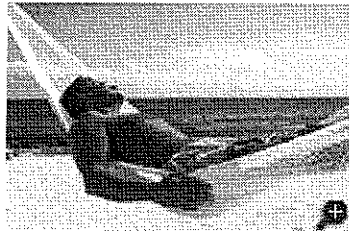


Adicom® Informatik GmbH  
Software  
Ingenieur/Projektberater  
(m/w)

weitere &gt;&gt;

Wettbewerbsverbot  
Geld fürs Nichtstun

Von Moritz Pohle



Mancher verdient sein Geld im Schlaf

12. Januar 2007

Wer Angestellte mit Schlüsselfunktionen betraut oder ihnen Zugang zu wichtigem Know-How und anderen Geschäftsgeheimnissen gewährt, hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein veritables Interesse daran, dass diese Angestellte vorerst keine Konkurrenztaetigkeit zum

eigenen Unternehmen aufnehmen. Das Gesetz eroffnet dem Arbeitgeber deshalb die Moeglichkeit, mit dem Arbeitnehmer ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von bis zu zwei Jahren zu vereinbaren. Wesentliche Voraussetzung der Wirksamkeit ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, fuer die Dauer des Verbots eine Karenzentschaedigung zu zahlen. Sie muss fuer jedes Jahr des Verbots mindestens die Haelfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen "vertragsmaeigen Leistungen" erreichen (§ 74 II HGB). Ohne diese vertragliche Zusage ist das Verbot von vornherein nichtig. Eine weitere Voraussetzung ist das Bestehen eines berechtigten geschaeftlichen Interesses des Arbeitgebers an der Einhaltung eines solchen Verbots. Nur dann kann der Arbeitnehmer im Fall des Ausscheidens zeitlich befristet daran gehindert werden, die Kunden des Arbeitgebers fuer sich selbst oder fuer einen neuen Arbeitgeber abzuwerben oder ueberhaupt innerhalb eines bestimmten Gebiets in Wettbewerb zum ehemaligen Arbeitgeber zu treten.

## Sonderfall Probezeit

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot bedeutet also "Geld fürs Nichtstun". Mit welchem Mitarbeiter dies vereinbart wird, sollte mit AugenmaB entschieden werden. Wird mit dem Mitarbeiter zueruest eine uebliche Probezeit von bis zu sechs Monaten vereinbart und scheidet der Mitarbeiter vor deren Ablauf aus, entsteht eine besondere Situation: wegen der kurzen Unternehmenszugehoerigkeit ist moeglicherweise noch kein berechtigtes geschaeftliches Interesse des Arbeitgebers an der Einhaltung des Verbotes entstanden. In diesem Fall kann sich der - und nur dieser - Arbeitnehmer auf die Unwirksamkeit des Wettbewerbsverbotes berufen. Wenn er hingegen erklart, das Verbot trotz Fehlens des berechtigten Interesses des Ex-Arbeitgebers beachten zu wollen, so hat er auch Anspruch auf Zahlung der Karenzentschaedigung.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Urteil vom 28.06.2006 bestaetigt (Az. 10 AZR 407/05). Eine innerhalb der Probezeit gekuendigte Ergotherapeutin machte die Karenzentschaedigung geltend. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung mit dem Argument, das Wettbewerbsverbot sei noch gar nicht zum Tragen gekommen; es diene der Sperrung eines Mitarbeiters, der sich als wertvoll erwiesen habe und Kenntnisse spezieller Art besitze. Diese Voraussetzungen erfuelle ein Arbeitnehmer nicht, dem bereits in der Probezeit gekuendigt worden sei. Dieser Ansicht erteilten die Bundesrichter eine deutliche Absage:

## Artikel-Service

Seite drucken

Versenden

Vorherige Seite

## Neue Köpfe

Raab Karcher mit neuen  
Geschaeftsfuehrern

## FAZ JOB-Blog

Das "Gesetz des geraden Weges" als neue Karriere-logik?

Anhalter sucht mitmac Mitfahrer  
Stilvoll schwitzen im Fitness-Tempel

## Experten-Forum

Nach Lust und Laune  
Rentenansprueche

## Chat-Protokolle

Chat-Protokoll: Besser arbeiten im Ausland?

Mein Weg  
Karrieren im  
PortraetSara  
Arbeiten im  
AuslandKolumne  
Mein UrteilArbeitszeugnisse  
Der Dolmetscher

## interaktiv

Geld  
Vergueutung  
aktuell

"Dem Anspruch (auf Zahlung der Entschädigung) steht nicht entgegen, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit beendet worden ist."

### **Nicht ausdrücklich erwähnt**

Das erfolgreich verklagte Unternehmen hatte das Wettbewerbsverbot nicht unter die aufschiebende Bedingungen einer überstandenen Probezeit gestellt - das war der entscheidende Fehler. Das BAG weist darauf hin, dass die Vereinbarung einer aufschiebenden Bedingung bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zulässig und nicht unüblich sei.

Dieses BAG Urteil enthält eine weitere bedeutsame Klarstellung. Entgegen der in der Praxis oft vertretenen Auffassung muss die Karenzentschädigung nicht ausführlich in den Vertragstext aufgenommen werden. Das BAG ließ als wirksame Vereinbarung der Karenzentschädigung die Formulierung genügen "Im Übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften der §§ 74 ff HGB.". Da alle wesentlichen Elemente einer nachvertraglichen Wettbewerbsabrede in diesen Vorschriften einer hohen Regelungsdichte unterworfen seien, müsse die vertragliche Bezugnahme auf diese Paragraphen im Regelfall ausreichen, um als Zusage der Entschädigung in der gesetzlichen Mindesthöhe ausgelegt zu werden.

Der Autor ist Rechtsanwalt bei SNP Schlawien Naab Partnerschaft

Text: F.A.Z.  
Bildmaterial: © fotolia.com

»» Beitrag kommentieren

---

[Impressum](#) | [Privacy Policy](#) | [Nutzungsbedingungen](#) | [Preise](#) | [Über uns](#) | [RSS](#)