

## WETTBEWERBSVERBOT

# Im Konfliktfeld konträrer Interessen

In Arbeitsverträgen finden sich häufig Klauseln, die es dem Arbeitnehmer untersagen, während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses für ein anderes Unternehmen tätig zu werden. Der Arbeitgeber hat Interesse daran, dass der Arbeitnehmer seine Kenntnisse nicht anderen Unternehmern eröffnet. Der Arbeitnehmer hingegen hat Interesse an der möglichst gewinnbringenden Nutzung seiner Fähigkeiten und an einem beruflichen Fortkommen. Dieser Interessenkonflikt zwischen den Rechten des Arbeitnehmers aus Art. 12 GG und denen des Arbeitgebers aus Art. 14 GG wird durch die Regeln über ein Wettbewerbsverbot gem. §§ 60, 61, 74 ff. HGB und den §§ 823, 826 BGB, 1, 17 UWG geregelt.

**D**as Wettbewerbsverbot während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses ist für kaufmännische Angestellte in § 60 Abs. 1 HGB geregelt. Anerkannt ist aber, dass dessen Rechtsgedanke auch auf sonstige Arbeitsverhältnisse übertragbar ist, das Wettbewerbsverbot also auch für nichtkaufmännische Arbeitnehmer gilt.

Das Wettbewerbsverbot soll sicherstellen, dass der Arbeitnehmer besondere Informationen oder Kenntnisse, die er während seiner Tätigkeit erlangt, nicht zum Nachteil des Arbeitgebers verwendet. Das Wettbewerbsverbot nach § 60 HGB gilt nur während der Vertragszeit. Dabei kommt es nur auf den rechtlichen und nicht auf den tatsächlichen Bestand

an. Es gilt also auch während der Weiterbeschäftigung aufgrund des Beschäftigungsanspruchs oder der Suspendierung des Arbeitsverhältnisses. Erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt auch die Pflicht, Wettbewerb zu Lasten des Arbeitgebers zu unterlassen.

Umstritten ist, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitnehmer zur Wettbewerbsunterlassung verpflichtet ist, wenn er eine Kündigung des Arbeitgebers mit Kündigungsschutzklage angreift. Nach dem BAG soll der Arbeitnehmer grundsätzlich bis zur rechtlichen Beendigung keine Konkurrenz machen dürfen. Zweifelhaft ist eine andere Auffassung, die vom LAG Köln vertreten worden ist. Danach soll der Arbeitgeber – ficht der Arbeitnehmer die fristlose Kündigung des Arbeitgebers an – die Unterlassung von Wettbewerbs-handlungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses nur verlangen können, wenn er dem Arbeitnehmer hierfür gleichzeitig eine monatliche Entschädigung mindestens in Höhe einer Karenzentschädigung nach §§ 74ff. HGB anbietet. Diese Auffassung

## UNSERE RECHTSEXPERTEN



**K**urt von Manteuffel, Jürgen Evers und Dr. Michael Wurdack (v. l. n. r.) arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts. Die Klientel besteht aus Handelsvertretern, angestellten Reisenden, Vertragshändlern, Franchisenehmern, Bausparkassen- und Versicherungsvertretern sowie Versicherungsmaklern und aus Unternehmen, die mit diesen Absatzmittlern zusammenarbeiten.

Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Evers • Herzberger Landstr. 48 32 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96-0 • F (05 51) 4 99 96-99 • [www.vertriebsrecht-online.de](http://www.vertriebsrecht-online.de) • [Kanzlei@vertriebsrecht-online.de](mailto:Kanzlei@vertriebsrecht-online.de)

ist deshalb zweifelhaft, da der Arbeitnehmer durch die Anfechtung der fristlosen Kündigung unmissverständlich zum Ausdruck bringt, die Rechte aus dem Arbeitsvertrag weiter in Anspruch nehmen zu wollen. Dies bedeutet aber, dass er auch die Pflichten zu erfüllen hat. Dazu gehört auch Unterlassung von Wettbewerb. Auch das Interesse des Arbeitnehmers, seinen Lebensunterhalt während der Dauer des Kündigungsschutzverfahrens möglichst angemessen zu sichern, kann ihn davon nicht entlas-

Die Spezialisten für Vertriebsrecht der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Evers behandeln unter [www.sales-business.de](http://www.sales-business.de) (Button »Recht«) im Dezember das Thema »Mankohaftung«.

ten. Dies muss jedenfalls dann gelten, wenn der Arbeitnehmer seinerseits fristlos kündigen kann, bevor er zum Arbeitgeber in Wettbewerb tritt.

Nach § 60 HGB ist dem Arbeitnehmer nicht die Ausübung jeglichen Handelsgewerbes untersagt. Verboten ist nur das Betreiben eines Handelsgewerbes, das derselben Art wie das des Arbeitgebers ist, also zu dessen Handelszweig gehört. Damit sind solche Geschäfte gemeint, die üblicherweise entsprechend der Art und dem Gegenstand des Unternehmens vom Unternehmer tatsächlich betrieben werden. Ein Handelsgewerbe betreibt, wer ein Gewerbe für eigene oder fremde Rechnung durchführt, sich als persönlich haftender Gesellschafter an einer Personengesellschaft beteiligt, ein anderer unter seinem Namen handelt, oder wenn er einen Strohmann vorschiebt, der im eigenen Namen handelt.

Das anderweitig ausgeübte Gewerbe muss den Arbeitgeber schädigen und wettbewerbsmäßig eine Gefahr bedeuten können. Bereits die Beteiligung an einem

---

#### **AUCH OHNE PERSÖNLICHE AKTIVITÄT KANN WETTBEWERB VORLIEGEN.**

---

Unternehmen, das mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb steht, stellt einen § 60 HGB verletzenden Wettbewerb dar, ohne dass eine persönliche Aktivität des Arbeitnehmers erforderlich ist. Zu den Treuepflichten gehört auch, dass keine Dienst- oder Werkverträge mit dem Angebot oder der Förderung des Wettbewerbs eingegangen werden dürfen. Die Rechtsprechung ist hier streng und lässt auch keine Umgehungsgeschäfte zu.

Nicht vom Verbot des § 60 HGB erfasst ist die Vorbereitung einer nachvertraglichen Wettbewerbstätigkeit. Voraussetzung ist allerdings, dass die Handlungen nicht schon das Betreiben eines eigenen Gewerbes zum Gegenstand haben und die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden. Arbeitsvertraglich kann dem Arbeitnehmer jede gewerbliche Tätigkeit untersagt werden, soweit der Arbeitgeber ein berechtigtes In-

teresse hieran hat. Geschäfte zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Anbieter und Abnehmer fallen aber nicht unter das Wettbewerbsverbot. Sie sind in dem besonderen Fall keine Konkurrenten bezüglich derselben Geschäftsabschlüsse.

Das Wettbewerbsverbot besteht nach § 60 Abs. 1 HGB nicht, wenn der Arbeitgeber in das Betreiben eines Handelsgewerbes durch den Arbeitnehmer

---

#### **BEI VERSTÖßEN GEGEN DAS WETTBEWERBSVERBOT DROHT DIE KÜNDIGUNG.**

---

eingewilligt hat. Diese Einwilligung gilt gemäß § 60 Abs. 2 HGB als erteilt, wenn dem Arbeitgeber bei der Einstellung bekannt ist, dass der Arbeitnehmer ein Gewerbe betreibt und er die Aufgabe des Betriebs nicht ausdrücklich vereinbart. Sie kann auch konkludent oder nachträglich in Form einer Genehmigung erteilt werden. Aus Beweis Zwecken und zur Absicherung sollten die Parteien solche Sachverhalte schriftlich dokumentieren.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen das Wettbewerbsverbot, sind die ausgeführten Geschäfte zwar wirksam. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer aber kündigen. Er kann auch Unterlassung verlangen oder, falls vereinbart, dem Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe auferlegen. Außerdem kann er seine Rechte aus § 61 HGB geltend machen. Danach kann der Arbeitgeber entweder Schadensersatz fordern oder statt dessen verlangen, dass die Geschäfte als für seine Rechnung eingegangen gelten. Ist der Arbeitnehmer für einen Wettbewerber in dessen Rechnung ausgeführt worden, kann er sich die bezogene Vergütung herausgeben oder den Anspruch auf die Vergütung abtreten lassen. Vertragspartner des Dritten bleibt trotz Eintritts des Arbeitgebers jedoch der Arbeitnehmer.

Wichtig zu wissen ist: Um diese Rechte durchsetzen zu können, steht dem Arbeitgeber ein weitreichender Auskunftsanspruch zu, den er zur Vorbereitung seines möglichen Schadensersatzan-

spruchs nutzen kann. Nach der Rechtsprechung kann der Arbeitgeber von seinem Arbeitnehmer, der unter Verletzung des Arbeitsvertrages für ein Wettbewerbsunternehmen Umsätze vermittelt hat, folgende Auskünfte verlangen:

- Beschreibung der vom Arbeitnehmer im Angebot geführten Produktpalette mit Angabe des Datums des Beginns der Vertriebstätigkeit;
- Beschreibung des Absatzgebietes für die konkurrierenden Produkte;
- Angabe der getätigten Umsätze mit dem Datum der Kaufabschlüsse, der Kunden, der Art und der Einzel- und Gesamtpreise der Waren;
- Vorlage der beim Arbeitnehmer liegenden Urkunden über die Vorgänge.

Gemäß § 61 Abs. 2 HGB tritt die Verjährung der Ansprüche aus § 61 Abs. 1 HGB in drei Monaten von dem Zeitpunkt an ein, in welchem der Arbeitgeber Kenntnis von dem Abschluss des Geschäfts erlangt hat oder in fünf Jahren nach Abschluss des Geschäfts. Interessant ist, dass die Verjährungsfrist nach der Rechtsprechung nicht jeweils erst mit der Kenntnis der einzelnen Geschäfte beginnt. Sie läuft vielmehr auch bezüglich der unbekanntesten Geschäfte bereits mit der Kenntnis von dem unerlaubten Konkurrenzbetrieb als solchem. Insofern ist für den Arbeitgeber schnelles Han-

---

#### **DER ARBEITGEBER MUSS SCHNELL HANDELN, WENN ER VOM VERSTOSS ERFÄHRT.**

---

deln geboten, hat er erst einmal Kenntnis vom Wettbewerbsverstoß.

Nach § 826 BGB und § 1 UWG kann dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Schadensersatz gegen die Vertragspartner des Arbeitnehmers zustehen, für die er unter Verletzung seines Wettbewerbsverbotes Verträge vermittelt hat. Die Sonderverjährungsfrist des § 61 Abs. 2 HGB erfasst auch alle Ersatzansprüche des Arbeitgebers, die dieser aus Wettbewerbsverstößen im Sinne des § 60 HGB herleitet, selbst wenn sie auf eine positive Forderungsverletzung oder eine unerlaubte Handlung gestützt werden. ←