

Betriebsgeheimnisse sind immer zu wahren

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Reisende nur in den Grenzen der §§ 1 UWG, 823 Abs. 1, 826 BGB Wettbewerbsbeschränkungen zu beachten. Er kann dann seine rechtmäßig erlangten beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen verwerten, zu seinem früheren Arbeitgeber in Wettbewerb treten und in den Kundenkreis des ehemaligen Arbeitgebers eindringen (BAG v. 15. 6. 1993, DB 1994, 887, 888).

Eine nachvertragliche Wettbewerbsbeschränkung bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung nach Maßgabe der §§ 74 ff. HGB. Übt der Arbeitgeber kein Handelsgewerbe aus, war schon bisher herrschende Meinung, dass die Vorschriften des §§ 74 ff. HGB entsprechend anwendbar sind (BAG v. 13. 9. 1969, AP Nr. 24 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel). Das ist nunmehr ausdrücklich in § 110 GewO gesetzlich geregelt.

Gemäß § 74 Abs. 1 HGB bedarf die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes der Schriftform und der Aushändigung einer vom Arbeitgeber unterzeichneten, die vereinbarten Bestimmungen enthaltenden Urkunde an den Arbeitnehmer. Weitere Wirksamkeitsvoraussetzung eines solchen Wettbewerbsverbots ist gemäß § 74 Abs. 2 HGB, dass sich der Arbeitgeber verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen als Gegen-

leistung des Arbeitgebers für die vom Arbeitnehmer übernommene Wettbewerbsbeschränkung. Eine Beschränkung der gewerblichen Tätigkeit ist in allen Abreden zu sehen, durch die der Arbeitnehmer in seiner nachvertraglichen gewerblichen Tätigkeit gehindert wird (BAG v. 26. 2. 1985, AP Nr. 30 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel; BAG v. 15. 6. 1993, DB 1994, 887, 888; LAG Bremen v. 25. 2. 1994, NZA 1994, 889).

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot kann bei der Einstellung oder während des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Wettbewerbsverbote, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden, fallen nicht unter §§ 74 ff. HGB, wenn sie nicht im Zusammenhang mit der Beendigung vereinbart werden.

Wird ein Verbot nur bedingt abgeschlossen, kann der Arbeitnehmer wählen, ob er sich dem Wettbewerbsverbot unterwirft und dafür die Karenzentschädigung erhält, oder ob er einer Wettbewerbstätigkeit nachgeht. Eine bedingte Wettbewerbsbeschränkung hat den Zweck, die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Entschädigung und die Pflicht des Arbeitnehmers zur Unterlassung von Wettbewerbshandlungen von einer späteren Entscheidung des Arbeit-

UNSERE RECHTSEXPERTEN



Kurt von Manteuffel (li.) und Dr. Michael Wurdack 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 & Wurdack • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96-0 • F (05 51) 4 99 96-99 • E-Mail: Kanzlei@vertriebsrecht-online.de • Internet: www.vertriebsrecht-online.de

gebers abhängig zu machen. Der Arbeitgeber kann sich aber nicht die Möglichkeit offenhalten, seine Entscheidung davon abhängig zu machen, ob der Arbeitnehmer überhaupt eine Konkurrenztaetigkeit aufnimmt, um so Karenzzahlungen zu sparen. Denn ein bedingtes Wettbewerbsverbot ist unverbindlich. Es eröffnet lediglich dem Arbeitnehmer das Recht, sich zwischen Wirksamkeit und Unwirksamkeit des bedingten Wettbewerbsverbots zu entscheiden, wenn das Vertragsverhältnis endet.

Die Karenzentschädigung muss mindestens die Hälfte des zuletzt bezogenen Entgelts betragen, §§ 74 Abs. 2, 74b, 74c HGB. Hierfür sind alle Einkommensbe-

standteile zu berücksichtigen, also auch Leistungszulagen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Provisionen und Sachleistungen im Bezugszeitraum. Aus Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung des § 74 Abs. 2 HGB, den Lebensstandard des Arbeitnehmers zu sichern, folgt, dass auch eine dem Arbeitnehmer eingeräumte Tantieme, die Teil der Vergütung und Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitsleistung darstellt, zu den »zuletzt« bezogenen vertragsgemäßen Leistungen gehört (LAG Hessen v. 10.02.1997). Gemäß § 74c Abs. 1 HGB wird auf die Karenzentschädigung das angerechnet, was der Arbeitnehmer durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt, soweit dieser Betrag eine bestimmte Höhe erreicht. Der Umfang des Verbotes muss sich aus der Vereinbarung ergeben.

In § 74a HGB sind die Folgen eines nichtigen oder unverbindlichen Verbots geregelt. Unverbindlich ist ein Wettbewerbsverbot, das nicht dem Schutz eines berechtigten Interesses des Arbeitgebers dient. Nach § 74a Abs. 1 Satz 2 HGB ist es ferner unverbindlich, soweit es unter Berücksichtigung der gewährten Entschädigung nach Ort, Zeit oder Gegenstand eine unbillige Erschwerung des

EIN BEDINGTES WETTBEWERBSVERBOT IST UNVERBINDLICH.

Fortkommens des Arbeitnehmers enthält. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers liegt vor, wenn er wegen der Tätigkeit des Arbeitnehmers Anlass hat, dessen Konkurrenz zu fürchten oder durch das Verbot die Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen verhindern will. Es fehlt, sofern der Arbeitgeber nur ein Interesse an der Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen hat und ihm das Fortkommen erschweren will (BAG v. 16. 11. 1973, AP Nr. 34 zu § 74 HGB:).

Gemäß § 74a Abs. 2 HGB ist das Wettbewerbsverbot zum Beispiel nichtig, wenn der Arbeitnehmer zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist oder der Ar-

beitgeber sich die Erfüllung auf Ehrenwort oder unter ähnlichen Versicherungen versprechen lässt. Nichtig ist auch die Vereinbarung, durch die sich ein Dritter dazu verpflichtet, dass der Arbeitnehmer sich einer Wettbewerbsbe-

EIN WIDERRUFSRECHT STEHT DEM ARBEITNEHMER AUCH BEI ORDENTLICHER KÜNDIGUNG ZU.

schränkung unterwirft, § 74a Abs. 2 Satz 3 HGB. Wettbewerbsverbote, die gegen die guten Sitten verstoßen, sind gemäß § 74a Abs. 3 HGB ebenso nichtig wie nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG mit einem zur Berufsausbildung Beschäftigten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen das Wettbewerbsverbot, kann der Arbeitgeber Unterlassung oder Schadensersatz begehren und die Zahlung der Karenzentschädigung verweigern, bis der Arbeitnehmer den Wettbewerb einstellt oder – bei schriftlicher Vereinbarung – eine Vertragsstrafe verlangen. Vermittelt der Handlungsgehilfe unter Verstoß gegen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot Verträge für Dritte, steht dem Arbeitgeber unter den Voraussetzungen der §§ 823, 826 BGB, 1 UWG ein Schadensersatzanspruch gegen diese zu.

Das Wettbewerbsverbot entfällt, wenn beide Vertragsparteien es vertraglich aufheben oder der Arbeitgeber gemäß § 75a HGB vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Verzicht auf das Verbot schriftlich erklärt. Es entfällt auch unter den Voraussetzungen des § 75 HGB, also wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers außerordentlich kündigt und schriftlich erklärt, dass er sich an die Beschränkung nicht gebunden fühlt.

Dieses Widerrufsrecht steht dem Arbeitnehmer gemäß § 75 Abs. 2 HGB auch dann zu, wenn der Arbeitgeber ordentlich kündigt, außer wenn ein erheblicher Anlass in der Person des Arbeitnehmers liegt oder er sich dazu bereit erklärt, während der Verbotsdauer die vollen Vergütungen weiterzubahlen.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem kaufmännischen

Angestellten wegen dessen vertragswidrigen Verhaltens aus wichtigem Grund, kann er sich in entsprechender Anwendung des § 75 Abs. 1 HGB von einer nachvertraglichen Wettbewerbsvereinbarung binnen eines Monats nach der Kündigung durch schriftliche Erklärung lösen (BAG v. 19.05.1998, BB 99, 215).

Zwar schreibt § 75 Abs. 1 HGB vor, dass die Lösungserklärung vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung abzugeben ist. Eine erneute Erklärung des Arbeitgebers ist aber im Fall einer Wiederholungskündigung entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer erkennt, dass der Arbeitgeber bei einer erneuten außerordentlichen Kündigung auch an der Lösung von der Wettbewerbsvereinbarung festhalten will. Etwa wenn dem Arbeitnehmer wegen eines laufenden Kündigungsschutzprozesses der Kündi-

DAS WETTBEWERBSVERBOT IST AUF DIE DAUER VON MAXIMAL ZWEI JAHREN BESCHRÄNKT.

gungsvorwurf bekannt war und der Arbeitnehmer wusste, dass der Arbeitgeber die zweite außerordentliche Kündigung nur aus Vorsorge ausgesprochen hatte, weil möglicherweise die bisher dem Gericht mitgeteilten Kündigungsgründe nicht ausreichten (BAG v. 19.05.1998, BB 99, 215). Die Lossagungsmöglichkeiten sollen auch dann bestehen, wenn zwar lediglich ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde, aber auch die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung bestanden hätte, da der zur außerordentlichen Kündigung Berechtigte durch die Wahl des milderen Mittels nicht schlechter stehen dürfe (BAG v. 24. 9. 1965, AP Nr. 3 zu § 75 HGB).

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ist auf die Dauer von maximal zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beschränkt (§ 74a Abs. 1 Satz 3 HGB).

Wichtig: Der Arbeitnehmer muss Betriebsgeheimnisse stets wahren, auch ohne besondere Vereinbarung und ohne Karenzentschädigung (BAG v. 15. 12. 1987, BAGE 57, 159). ←