

# Wettbewerbsverbot nach Kündigung

Unsere Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack befassen sich in dieser Ausgabe mit der Frage, ob ein Wettbewerbsverbot nach Kündigung von dem Handelsvertreter oder angestellten Reisenden in jedem Fall einzuhalten ist.

**E**in Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot wird von vielen Gerichten noch immer als »Todsünde« des Handelsvertreters oder angestellten Reisenden betrachtet. Insbesondere kann der Wettbewerbsverstoß einen Grund für eine (fristlose) Kündigung des Vertragsverhältnisses durch das Unternehmen abgeben. Es gibt allerdings Konstellationen, in denen die Pflicht des Reisenden zur unbedingten Einhaltung des Wettbewerbsverbotes fragwürdig erscheint. Ein solcher Sonderfall lag einem aktuellen Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 26. Juni 2006 zugrunde:

## 1. Sachverhalt

Der Kläger war seit über 14 Jahren bei der früheren Arbeitgeberin als Verkaufsingenieur beschäftigt. Im Juli und August 2004 erhielt er zwei ordentliche Kündigungen wegen Betriebsschließung: Die Arbeitgeberin hatte Insolvenz angemeldet. Gegen diese Kündigungen setzte sich der Verkaufsingenieur zur Wehr und erhob Kündigungsschutzklage.

Das LAG stellte im Vorprozess fest, dass beide Kündigungen unwirksam sind. Diese Entscheidung wurde allerdings erst im Januar 2006 getroffen. Zwischenzeitlich hatte der Kläger eine Tätigkeit für einen Konkurrenten aufgenommen. Die Aufgangsgesellschaft der insolventen Arbeitgeberin kündigte daher im November 2005 ein eventuell bestehendes Arbeitsverhältnis erneut fristlos, hilfsweise fristgerecht. Diese Kündigung war Streitgegenstand der Entscheidung des LAG Köln vom 26. Juni 2006.

## 2. Das Problem

Die Kündigungsschutzklage ist entgegen eines in der Praxis häufig vorkommenden Missverständnisses nicht auf Zahlung einer Abfindung gerichtet. Hat die Klage Erfolg, stellt das Arbeitsgericht vielmehr die Unwirksamkeit der angegriffenen Kündigung fest. Daraus ergibt sich, dass das Arbeitsverhältnis durch die angegriffene Kündigung nicht aufgelöst wurde, sondern rechtlich fortbesteht.

Eine andere prozessuale Möglichkeit für den Arbeitnehmer, ausgesprochene Kündigungen des Arbeitgebers anzugreifen, gibt es in aller Regel nicht: Das Kündigungsschutzgesetz kennt grundsätzlich kein Recht des Arbeitnehmers,

(nur) eine Abfindung zu verlangen. Dass in der Praxis Kündigungsschutzprozesse gleichwohl sehr häufig mit Abfindungsvergleichen enden, liegt daran, dass die Erfolgsaussichten des Prozesses für beide Parteien schwer einzuschätzen sind, das »Band« zwischen beiden Parteien oft endgültig »zerschnitten« ist und mit

**DIE PROZESSDAUER ERHÖHT  
DIE FINANZIELLEN RISIKEN  
FÜR BEIDE PARTNER.**

zunehmender Prozessdauer die finanziellen Risiken für beide Parteien größer werden.

Wenn der Arbeitnehmer also grundsätzlich nur geltend machen kann, die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung sei unwirksam und das Arbeitsverhältnis bestehe fort, so schließt dies ein, dass der Arbeitnehmer sich entsprechend der Zielrichtung eines solchen Prozesses



verhält. Das heißt insbesondere, dass der Arbeitnehmer sich auch nach Ablauf einer eventuell geltenden Kündigungsfrist an das vertragliche Wettbewerbsverbot halten müsste: Er macht ja geltend, dass die Kündigung insgesamt unwirksam ist und der Vertrag weiter besteht.

Da der Kündigungsschutzprozess aber längere Zeit dauern kann, ist der Arbeitnehmer während dieser Zeit tatsächlich

### ZIEHT SICH DER PROZESS HIN, FEHLT DEM KLÄGER SEIN EINKOMMEN.

nicht mehr für den Arbeitgeber tätig und erhält vorerst auch kein Gehalt mehr. Er muss aber natürlich weiterhin für seinen Lebensunterhalt und den Unterhalt seiner Familie sorgen. Bezieht der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld, kann ihn darüber hinaus die Bundesagentur für Arbeit dazu anhalten, sich anderweitig zu bewerben oder angebotene Stellen anzunehmen. Der Arbeitnehmer kann mit anderen Worten geradezu gezwungen sein, eine Wettbewerbstätigkeit zu übernehmen, obwohl er gerichtlich geltend macht, das alte Arbeitsverhältnis bestehe fort.

#### 3. Die Entscheidung

In diesem Konfliktfeld erging die Entscheidung des LAG Köln. Das Gericht hob dabei zunächst im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hervor, dass ein Verstoß gegen das allgemeine Wettbewerbsverbot eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Dies gelte jedenfalls während der Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Nach Ausspruch einer Kündigung falle die rechtliche Beurteilung allerdings ungleich schwerer. Das Wettbewerbsverbot bestehe zwar bei formaler Betrachtung in gleicher Weise fort. Auf der anderen Seite sei aber zu berücksichtigen, dass bis zur Rechtskraft einer Entscheidung im Kündigungsrechtsstreit beide Parteien im Ungewissen über die Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung seien. Hieraus resultiere insbesondere für den Arbeitnehmer eine nicht zu übersehende

Zwangslage: Würde er das Wettbewerbsverbot über einen langen, unter Umständen sogar mehrjährigen Zeitraum einhalten, sei er daran gehindert, seine Existenzgrundlage anders zu sichern.

Im Anschluss an frühere Entscheidungen des BAG und des Bundesgerichtshofs (BGH) zu selbstständigen Handelsvertretern löste das LAG Köln diesen Konflikt durch eine sorgfältige und umfassende Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls. Insbesondere sei nach

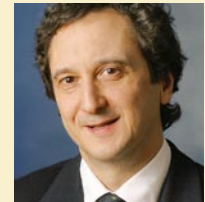
- dem Grad der Vorwerfbarkeit, den die vermeintliche Konkurrenz­tätigkeit begründe,
- den zeitlichen Zusammenhängen,
- den Auswirkungen der Konkurrenz­tätigkeit auf den Geschäftsbetrieb des verklagten Arbeitgebers und
- dem weiteren Verhalten des Arbeitnehmers gegenüber dem verklagten Arbeitgeber zu fagen.

Im konkret zu entscheidenden Fall konnte die verklagte Auffanggesellschaft zu diesen Umständen nichts Belastendes vortragen. Sie machte zwar geltend, dass der klagende Verkaufingenieur inzwischen für eine Konkurrenzfirma arbeite. Sie konnte allerdings den Einwand des Verkaufingenieurs nicht entkräften, dass es sich hierbei nur um eine geringfügige Nebentätigkeit handele. Das Gericht ging deshalb nur von einem geringen Grad an Vorwerfbarkeit aus.

Diese Einschätzung stützte das Gericht mit dem weiteren Hinweis auf die zeitliche Komponente: Soweit es sich aus dem Vortrag der Arbeitgeberin überhaupt entnehmen ließ, begann die Tätigkeit für das Konkurrenzunternehmen erst mehrere Monate nach Ausspruch der vom Kläger angegriffenen Kündigungen. Dies sei wesentlich weniger schwerwiegend als eine nachfolgende Anschlussbeschäftigung bei der Konkurrenz.

Darüber hinaus hatte die Auffanggesellschaft auch zu konkreten Auswir-

## UNSERE RECHTSEXPERTEN



**K**urt von Manteuffel (li.) und Dr. Michael Wurdack arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts. Aktuelle Urteile zum Vertriebsrecht im Volltext finden Sie unter der Rubrik Rechtsprechung unter [www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de).

Anwaltskanzlei Künstner, von Manteuffel & Wurdack • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96-0  
E-Mail: [Kanzlei@vertriebsrecht.de](mailto:Kanzlei@vertriebsrecht.de) • Internet: [www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de)

kungen der Konkurrenz­tätigkeit auf ihre eigene Tätigkeit nichts vorgetragen. Aus dem Verhalten des Klägers und der vorliegenden Korrespondenz bis zum Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung folgte für das Gericht schließlich, dass der klagende Verkaufingenieur sich von seinem früheren Arbeitsplatz nicht endgültig abgewandt hätte.

Nach alledem stand für das LAG Köln fest, dass sowohl die außerordentliche als auch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung unwirksam waren.

#### 4. Fazit

Ein Wettbewerbsverstoß kann grundsätzlich auch dann eine weitere Kündigung rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer

- aufgrund einer früheren Kündigung tatsächlich nicht mehr für den Arbeitgeber tätig ist,
- sich aber mit dem Arbeitgeber um die Wirksamkeit dieser früheren Kündigung vor dem Arbeitsgericht streitet.

Den Umständen des Einzelfalls kommt in diesen Fällen allerdings eine herausgehobene Bedeutung zu. ←