

Wettbewerbsverbote im Arbeitsverhältnis: Probleme beim Wechsel zur Konkurrenz

Der heutige Arbeitsmarkt ist von Flexibilität geprägt. Immer häufiger werden Arbeitsverhältnisse nicht für ein ganzes Berufsleben eingegangen, sondern als Sprungbrett für die nächste Karrierestufe genutzt. Ein Wechsel zur Konkurrenz bietet vielfache Möglichkeiten.

Dass dieser Wechsel durchaus Probleme bereiten kann, wissen viele nicht. Hier sind die so genannten Wettbewerbsverbote zu beachten.

Dabei ist zunächst zwischen dem laufenden Arbeitsverhältnis und der Zeit danach, also nach Ablauf der Kündigungsfrist zu unterscheiden.

Während des laufenden Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber grundsätzlich keine Konkurrenz machen. Er ist durch den Arbeitsvertrag bis zum Ablauf der Kündigungsfrist an ihn gebunden. Das gilt selbst dann, wenn das Unternehmen ihn bis zur rechtlichen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses freigestellt hat.

Wechselt der Mitarbeiter trotzdem zu einem Mitbewerber während sein Vertrag noch läuft, so drohen ihm Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche seines Arbeitgebers. Anders sieht es nur aus, wenn das Unternehmen ausdrücklich mit der Konkurrenzfähigkeit einverstanden ist.

Hier gibt es einen Ausweg, der aber gewisse Risiken in sich birgt: Der Arbeitnehmer kann selber fristlos kündigen, also ohne die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten. Das Wettbewerbsverbot aus seinem Arbeitsvertrag entfällt dann sofort. Dies ermöglicht ihm, einen vorzeitigen Wechsel, z.B. wenn sein neuer Arbeitgeber ihn ab sofort benötigt.

Wer selber fristlos kündigt, sollte sich jedoch über eines im Klaren sein: Der Arbeitgeber hat in einem solchen Fall die Möglichkeit, von seinem ehemaligen Mitarbeiter Schadensersatz zu fordern, weil der die ordentliche Kündigungsfrist nicht eingehalten hat.

Der Schaden kann etwa darin liegen, dass das Unternehmen durch seinen Weggang einen wichtigen Auftrag verliert oder die Stelle durch teure Zeitarbeitskräfte vorübergehend besetzen muss, bis ein Nachfolger gefunden ist.

Wechselt der Mitarbeiter vorzeitig zu einem direkten Konkurrenzunternehmen, so bestehen bis zum Ablauf seiner ordentlichen Kündigungsfrist weiterhin Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche seines ehemaligen Arbeitgebers. Schließlich hat er sich ja durch die fristlose Kündigung erst die Möglichkeit geschaffen, diesem ab sofort Konkurrenz zu machen.

Nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist darf man seinem Arbeitgeber grundsätzlich Konkurrenz machen, also auch zum direkten Mitbewerber wechseln.

Dies ist nur dann ausgeschlossen, wenn mit dem Arbeitgeber ausdrücklich ein sog. nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde. Dieses darf maximal zwei Jahre bestehen, während dieser Zeit muss das Unternehmen dem Mitarbeiter eine Entschädigung dafür zahlen, dass er nicht für Konkurrenzfirmen arbeitet. Diese Karenz muss mindestens die Hälfte der letzten Bezüge betragen.

Der Wechsel zur Konkurrenz ist also nicht immer so einfach. Um Probleme gar nicht erst aufkommen zu lassen, sollte man sich frühzeitig rechtlich und taktisch beraten lassen.

Peter Groll
Fachanwalt für Arbeitsrecht