

Nichtigkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots

Veröffentlicht am: 07.04.2010, 12:07

Pressemittteilung von: **Fachanwalt für Arbeitsrecht // Tobias Ziegler**

Der Arbeitgeber kann sich trotz Nichtigkeit einer nachvertraglichen Wettbewerbsklausel nicht auf diese berufen und die Zahlung einer Karenzentschädigung an den aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Arbeitnehmer verweigern. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf - Urteil vom 04.12.2009, Aktenzeichen: 9 Sa 717/09 - hatte über den folgenden Fall zu entscheiden: In dem Arbeitsvertrag eines angestellten Beraters wurde bestimmt, dass dieser innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung des Vertrages nicht für Kunden, bei denen er im Rahmen der Anstellung eingesetzt wird oder die er im Rahmen der Anstellung für den Arbeitgeber akquiriert, als Selbständiger tätig werden und in dieser Tätigkeit diese Kunden beraten oder in sonstiger Weise unterstützen darf. Eine schriftliche Vereinbarung darüber, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer dieses nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Entschädigung von mindestens der Hälfte der bisherigen Vergütung des Beraters zu zahlen hat, wurde nicht getroffen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses teilte der Angestellte mit, dass er sich an das Wettbewerbsverbot halten wird und er verlangte von seinem ehemaligen Arbeitgeber für die Dauer von 2 Jahren die Zahlung der gesetzlichen Mindestentschädigung. Diese beträgt die Hälfte der zuletzt bei diesem Arbeitgeber bezogenen Vergütung. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf gab dem Kläger mit Urteil vom 04.12.2009 nun Recht. "Das Gericht sah die Wettbewerbsklausel zunächst als nichtig an. Voraussetzung eines wirksam vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist unter anderem, dass dem Arbeitnehmer schriftlich eine Karenzentschädigung für die Dauer des Verbots zugesagt wird.", teilt Rechtsanwalt Tobias Ziegler aus Düsseldorf mit. Rechtsanwalt Tobias Ziegler, Düsseldorf, erklärt dazu weiter: "Der Arbeitgeber ließ in dem vorliegenden Fall den Angestellten aber in dem guten Glauben, dass das Wettbewerbsverbot wirksam ist und er daher auch daran gebunden ist. Das Gericht sah es als rechtsmissbräuchlich an, dass der Arbeitgeber nun zu seinen Gunsten die Nichtigkeit der Vereinbarung geltend machte und mit diesem Argument die Zahlung der Karenzentschädigung an den aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Arbeitnehmer verweigerte." Erschwerend kam hinzu, dass in dem entschiedenen Fall der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrages Druck auf den Arbeitnehmer ausübte und dessen Zustandekommen von der Unterzeichnung der Kundenschutzklausel abhängig machte. Hierbei erweckte der Arbeitgeber bei dem Angestellten das Vertrauen, dass diese Klausel wirksam sei. "Aufgrund dieses Sachverhalts hielt es das Landesarbeitsgericht Düsseldorf für missbräuchlich, wenn der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Zahlung einer Karenzentschädigung ablehnt, weil die Schriftform des Wettbewerbsverbots nicht gewahrt wurde.", sagt Rechtsanwalt Tobias Ziegler. Rechtsanwalt Ziegler, Düsseldorf: "Das gesetzliche Schriftformerfordernis hat den Zweck, den Arbeitnehmer vor Übereilung zu schützen. Damit wäre es nicht vereinbar, wenn der den Formmangel verursachende Arbeitgeber sich von dem Wettbewerbsverbot unter Berufung auf die Nichtigkeit lösen könnte." Fazit: Dieser Fall zeigt nur einen Aspekt der umfangreichen arbeitsrechtlichen Probleme, die es im Zusammenhang mit nachvertraglichen Wettbewerbsverboten geben kann. Es wird jedenfalls deutlich, dass bei der arbeitsvertraglichen Vereinbarung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote äußerste Sorgfalt anzuwenden ist. Arbeitgeber sollten entsprechende Klauseln vorab von einem erfahrenen Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen lassen und sich auch gut überlegen, ob eine solche Wettbewerbsklausel in dem jeweiligen Einzelfall sinnvoll ist. Ebenso sollten sich Arbeitnehmer bereits vor Abschluss eines Anstellungsvertrages, nicht zuletzt wegen solcher Wettbewerbsklauseln, über die möglichen rechtlichen Konsequenzen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beraten lassen. Im Rahmen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann es sich bereits unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte lohnen, eine nachvertragliche Wettbewerbsabrede juristisch überprüfen zu lassen und die richtige rechtliche Vorgehensweise gemeinsam mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht gut zu überlegen. Rechtsanwalt Tobias Ziegler -

Fachanwalt für Arbeitsrecht Flurstr. 1740235 Düsseldorf Tel.: 0211 / 69 07 62 - 20 Fax: 0211 / 69 07 62 - 23
E-Mail: kontakt@anwalt-ziegler.de Homepage: www.anwalt-ziegler.de

Pressekontakt

Herr Tobias Ziegler
Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Flurstr. 17
40235 Düsseldorf, Deutschland

Telefon: 0211 / 69 07 62 - 20
E-Mail: kontakt@anwalt-ziegler.de
Website:

Firmenportrait

Wichtiger Hinweis:

Für diese Pressemitteilung sowie das Bild- und Tonmaterial ist allein der jeweils angegebene Herausgeber verantwortlich. In der Regel ist dieser der Urheber der Presstexte sowie der angehängten Bild und Informationsmaterialien. Das TRENDKRAFT-Pressportal ist für den Inhalt dieser Pressemitteilung nicht verantwortlich und übernimmt keine Haftung für die Korrektheit oder Vollständigkeit der dargestellten Meldung. Die Nutzung von hier archivierten Informationen zur Eigeninformation und redaktionellen Weiterverarbeitung ist in der Regel kostenfrei. Vor der Weiterverwendung sollten Sie allerdings urheberrechtliche Fragen mit dem angegebenen Herausgeber klären. Eine systematische Speicherung dieser Daten sowie die Verwendung auch von Teilen dieses Datenbankwerks sind nur mit schriftlicher Einwilligung durch das TRENDKRAFT-Pressportal gestattet.

Des Weiteren beachten Sie bitte unseren Haftungsausschluss unter: <https://trendkraft.io/haftungsausschluss>